

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 FEVRIER 1983

CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE - ELEVAGE

DE LA SEINE-MARITIME

Avenant salarial N°54 du 20 janvier 2015
Etendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 06 août 2015

Avenant n° 2 du 14 avril 2014 à l'accord départemental relatif à une assurance complémentaire santé
étendu par arrêté ministériel du 27 octobre 2014 – JO du 06 novembre 2014

Avenant n° 3 du 25 novembre 2014 à l'accord collectif de prévoyance du 25 janvier 2007
Etendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 17 juillet 2015

*Avenant n° 4 à l'accord collectif de prévoyance du 25 janvier 2007
(en cours d'extension).*

Mise à jour août 2015

TABLE DES MATIERES

Pages

TITRE I - APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	4
Article 1 ^{er} -	4
Article 2 -	4
Article 3 -	4
CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION	4
Article 4 - DUREE	4
Article 5 - REVISION.....	5
Article 6 - DENONCIATION	5
Article 7 -	5
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION DES CONFLITS.....	5
Article 8 -	5
Article 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS	5
TITRE II - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT	6
CHAPITRE I - LIBERTES SYNDICALES ET D'OPINION	6
Article 10 -	6
Article 11 - DELEGUES SYNDICAUX	6
Article 12 - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE.....	6
CHAPITRE II - SECURITE DE L'EMPLOI.....	7
Article 13 - PERMANENCE DE L'EMPLOI.....	7
Article 14 - FORMATION PROFESSIONNELLE	7
Article 15 - TRAVAIL TEMPORAIRE	7
Article 16 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	7
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE	7
Article 17 - ADMISSION AUX TRAVAUX AGRICOLES	7
Article 18 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL	7
Article 19 - PERIODE D'ESSAI.....	8
Article 20 - EMBAUCHAGE - CONTRAT DE TRAVAIL	8
Article 21 - REINTEGRATION ET PRIORITE D'EMBAUCHAGE	8
Article 22 - GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT	9
TITRE IV - CHAPITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI.....	10
Article 23 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON CADRES	10
Article 23.1 - PREAMBULE.....	10
Article 23.2 - DEFINITION DES EMPLOIS	10
Article 23.3 - GRILLE DERACCORDEMENT	12
Article 23 bis - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT - INDICES ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUE	13
CHAPITRE II - REMUNERATION	13
Article 24 - SALAIRES MINIMA DU PERSONNEL NON CADRE	13
Article 25 - REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT	14
Article 26 - FEMMES ET JEUNES.....	14
Article 27 - JEUNES TRAVAILLEURS DES DEUX SEXES	15
Article 28 - REMUNERATION DES APPRENTIS	15
Article 29 - REMUNERATION DES SALAIRES HANDICAPES	15
Article 30 - CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI.....	15
CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL	15
Article 31 - DUREE DU TRAVAIL.....	15
Article 32 - abrogé par avenant n° 35 du 15 juillet 2003	15
Article 32 bis - AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL.....	16
Article 33 - HEURES SUPPLEMENTAIRES, HEURES DE NUIT ET DE DIMANCHES	16

Article 33bis - TRAVAIL DE NUIT	3
Article 34 - REPOS HEBDOMADAIRE.....	16
Article 35 - REPOS COMPENSATEUR.....	18
Article 36 - HORAIRE.....	18
Article 37 - JOURS FERIES.....	18
Article 38 - ABSENCES	19
CHAPITRE IV - PAIE.....	19
Article 39 - PERIODICITE DES REGLEMENTS DE SALAIRES.....	19
Article 40 - BULLETIN DE PAIE.....	19
Article 41 - abrogé par avenant n° 35 du 15 juillet 2003	20
Article 41bis - REMUNERATION MENSUALISEE DES HEURES NORMALES	20
CHAPITRE V - FOURNITURE EN NATURE.....	20
Article 42 - NOURRITURE.....	20
Article 43 - LOGEMENT ET FOURNITURES ANNEXES.....	20
Article 44 - AVANTAGES EN NATURE AU PERSONNEL D'ENCADREMENT	21
CHAPITRE VI - CONGES PAYES ET CONGES D'ANCIENNETE.....	21
Article 45 - CONGES PAYES.....	21
Article 46 - CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE.....	22
Article 47 - AMENAGEMENT DU CONGE.....	22
Article 48 - DEPART EN CONGE.....	22
Article 49 - INDEMNITE DE CONGES.....	23
Article 50 - INTERDICTION DE TRAVAIL	23
CHAPITRE VII - CONGES SPECIAUX.....	23
Article 51 - CONGES EXCEPTIONNELS	23
Article 52 - CONGE DES CADRES ET ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE , CONGE D'EDUCATION OUVRIERE	23
CHAPITRE VIII - PROTECTION DE LA MATERNITE-EDUCATION DES ENFANTS.....	23
Article 53 - CONGES DE MATERNITE.....	24
CHAPITRE IX - HYGIENE - SECURITE.....	24
Article 54 -	22
Article 55 - TRAVAUX INSALUBRES	24
<i>TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL</i>	24
Article 56 - DELAI-CONGE OU PREAVIS	24
Article 57 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	26
Article 58 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE.....	26
Article 59 - REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE.....	27
Article 60 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL	27
Article 61 - CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	27
<i>TITRE VI.....</i>	28
Article 62 - DEPOT	28
Article 63 - EXTENSION.....	28
<i>ANNEXE</i>
CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	29
CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE.....	30
CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE	31
FICHE DE PAIE.....	32
DECOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL	33
ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE DU 25 JANVIER 2007	34
ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 22/09/2009	39
ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 SUR LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES.....	50

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 FEVRIER 1983 CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ELEVAGE DE LA SEINE-MARITIME

~~~~~

Entre :

L'union syndicale agricole de la Seine-Maritime,  
La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de Seine-  
Maritime ;

D'une part, et :

Le syndicat C.F.D.T. des salariés des exploitations agricoles de la Seine-Maritime ;  
L'union départementale des syndicats C.G.T. de la Seine-Maritime ;  
L'union départementale des syndicats C.G.T.-F.O. de la Seine-Maritime ;  
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles F.G.C.A.-C.G.C. ;  
La Fédération CFTC de l'Agriculture - CFTC AGRI - (Adhésion) ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## TITRE Ier

### Application de la convention collective

## CHAPITRE Ier

### Champ d'application

#### Article 1<sup>er</sup>

(Avenant n° 12 du 16 mars 1988) "La présente convention détermine les rapports entre les employeurs (particuliers, groupements et sociétés) et les salariés dans les exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de cressiculture, et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles".

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers.

La présente convention est applicable sur le territoire du département de la Seine-Maritime.

Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, où que puissent être domiciliées par ailleurs les parties, lorsque le siège de l'exploitation se trouve en Seine-Maritime.

#### Article 2

La présente convention est applicable aux apprentis liés à leur employeur par un contrat régulier, conclu conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### Article 3

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

En aucun cas, la somme nette en espèces, versée au salarié, ne pourra être inférieure à celle qui résulte des dispositions de la présente convention ou d'une situation antérieure plus favorable.

## CHAPITRE II

### Durée, révision et dénonciation de la convention

#### Article 4

##### Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## Article 5

### Révision

La présente convention peut à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision de la part d'une des parties signataires adressée par pli recommandé au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (S.D.I.T.E.P.S.A.).

La demande de révision doit préciser les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

La commission mixte se réunira sur la requête de la partie demanderesse dans le délai d'un mois.

En ce qui concerne les salaires, la commission mixte sera réunie par son président à la demande de l'une des parties dans les quinze jours suivant cette demande.

D'autre part, le président peut toujours, de sa propre initiative, provoquer la réunion de la commission mixte.

Par ailleurs la commission mixte se réunira au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

## Article 6

### Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et donne lieu à dépôt conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Toute dénonciation doit faire l'objet d'un préavis de trois mois signifié aux autres signataires et au directeur régional du travail et de la protection sociale agricoles.

La commission mixte se réunira dans le délai d'un mois après le début de la période de préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou à défaut pendant trois ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention.

(Avenant n° 2 du 29 février 1984) "Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation".

## Article 7

Il est institué une commission paritaire d'interprétation de la présente convention composée d'un représentant de chaque syndicat ouvrier signataire et d'autant de représentants des employeurs.

## CHAPITRE III

### Procédure conventionnelle de conciliation des conflits

## Article 8

(Avenant n° 2 du 29 février 1984) "Les conflits collectifs du travail pouvant survenir entre les employeurs et les salariés seront soumis directement à la section départementale de conciliation".

## Article 9

### Procédure de règlements des conflits individuels

(Avenant n° 2 du 29 février 1984) "Les conflits individuels seront réglés par des prud'hommes".

## TITRE II

### Dispositions d'ordre général et permanent

#### CHAPITRE I

##### Libertés syndicales et d'opinion

###### Article 10

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

Les employeurs ne pourront prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le congédiement.

Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour leur permettre de remplir leurs obligations syndicales ; leurs absences ne sont pas rémunérées.

Elles peuvent être récupérées à la demande de l'une ou l'autre des parties dans la limite de dix heures par mois.

Sur convocation écrite de leur syndicat, les syndiqués sont mis en congé non rémunéré pour leur permettre d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Le salarié doit prévenir l'employeur dès réception de sa convocation.

###### Article 11

##### Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux ont pour mission de représenter leur organisation sur le territoire de leur commune ou de leur canton.

Les organisations syndicales feront connaître les noms de leurs délégués aux employeurs intéressés et à l'inspecteur du travail (S.D.I.T.E.P.S.A.).

Ce dernier sera consulté pour accord avant tout licenciement d'un délégué syndical. L'organisation ouvrière mandataire sera avisée en même temps par l'employeur.

Le temps passé pour l'exercice de leurs fonctions par les délégués syndicaux est récupérable sur la demande de l'une des parties dans la limite de quinze heures par mois.

Les dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles L.412-11 et suivants du code du travail.

###### Article 12

##### Délégués du personnel et comité d'entreprise

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

Dans les exploitations occupant habituellement cinquante salariés, 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 un versement de 1 % de la masse salariale qui ne pourra être inférieur au montant défini à l'article L.432-8 du code du travail.

CHAPITRE II  
Sécurité de l'emploi

Article 13

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Permanence de l'emploi"

Est considéré comme salarié permanent celui qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée."

Article 14

Formation professionnelle

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle. Pour leur formation professionnelle, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans peuvent, sans réduction de salaire, disposer, du 1er octobre au 31 mars d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier de leurs absences par la présentation d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel.

Il ne peut être effectué à ce titre une réduction de congés payés.

Article 15

Travail temporaire

L'emploi de travailleurs temporaires se fera conformément à la législation en vigueur.

Article 16

Travail à temps partiel

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Il est fait application des dispositions de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé".

TITRE III

Dispositions relatives à l'embauche

Article 17

Admissions aux travaux agricoles

Les enfants ne peuvent être employés à des travaux agricoles que lorsqu'ils sont dégagés de l'obligation scolaire, sauf durant la moitié des vacances scolaires conformément à l'arrêté ministériel du 3 décembre 1970 modifié et après que l'employeur en ait avisé l'inspecteur du travail.

Article 18

Attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il doit exiger de lui soit la présentation d'une attestation de cessation de travail délivrée par son ancien employeur et indiquant la date à laquelle il sera libre, soit le certificat de travail prévu à l'article L.122-16 du code du travail.

## Article 19

Période d'essai

(Avenant n° 47 du 22 septembre 2003) "Les salariés permanents sont engagés à titre d'essai pendant une période de :

- 1 mois pour les salariés aux niveaux I et II
- 2 mois pour les salariés aux niveaux III et IV.1
- 3 mois pour les salariés au niveau IV.2".

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Pendant la période d'essai, la partie qui désire mettre fin au contrat de travail (avenant n° 47 du 22 septembre 2009) devra avertir l'autre partie :

- 8 jours à l'avance si la période d'essai est d'un mois
- 15 jours à l'avance si la période d'essai est de 2 mois ou plus".

Pour le personnel d'encadrement, sauf accord écrit entre les parties tout engagement est conclu à l'essai. La période d'essai est fixée à (avenant n° 47 du 22 septembre 2009) quatre mois. La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception, un mois à l'avance.

(Avenant n° 47 du 22 septembre 2009) "Pour les contrats à durée déterminée, il est fait application des articles L. 1221-25, L. 1221-26 et L. 1242-10 du Code du travail".

## Article 20

Embauchage - Contrat de travail

A défaut d'entente directe, l'embauchage des travailleurs qui prend effet le premier jour de la période d'essai peut s'effectuer par l'intermédiaire de l'agence locale pour l'emploi.

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

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Les engagements à durée déterminée sont obligatoirement conclus par écrit en conformité avec la réglementation en vigueur".

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Pour les engagements à durée indéterminée, le contrat de travail est conclu par écrit en deux exemplaires, l'un destiné au salarié, l'autre à l'employeur".

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires, sous réserve qu'elles soient aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

## Article 21

Réintégration et priorité d'embauchage**a) Maladie ou accident de la vie privée**

La maladie ou l'accident de la vie privée ne rompt pas le contrat de travail. Toutefois lorsque l'arrêt de travail excède six mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail par lettre recommandée en respectant les dispositions de l'article 56 de la présente convention.

(Avenant n° 2 du 29 février 1984) "Les dispositions de l'article 57 de la présente convention sont applicables dans le cas où l'arrêt de travail est la conséquence d'une maladie imputable au fonctionnement de l'entreprise".

Toutefois le salarié conserve une priorité d'embauche durant les six mois qui suivent la rupture du contrat.

En cas de maladie, l'employeur est prévenu par les soins du salarié.

Si le troisième jour celui-ci n'a pas donné le motif de son absence, le contrat de travail peut être rompu, sauf cas de force majeure.

**b) Accident du travail et maladie professionnelle**

(Avenant n° 2 du 29 février 1984) "Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la COTOREP, doit suivre l'intéressé ; il ne peut être rompu que dans le cadre de l'article L.122-32-2 du code du travail".

A la reprise du travail, il ne peut être rompu que dans le cas prévu à l'article L.122-32-5 du code du travail.

### **c) Accident de trajet**

Sous réserve que l'incapacité de travail consécutive à l'accident de trajet n'ait pas excédé un an, le salarié dont le contrat a été suspendu, conserve de plein droit son emploi.

Dans le cas où l'incapacité de travail excède un an, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail par lettre recommandée en respectant les dispositions de l'article 56 de la présente convention.

Le salarié dont le contrat a été rompu conserve une priorité d'embauche pendant les douze mois qui suivent la rupture du contrat.

### **d) Appel sous les drapeaux**

L'appel sous les drapeaux pour le service national légal rompt le contrat de travail.

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

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

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauche, valable une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réintégré, à l'expiration de la durée légale de son service national, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les présentes dispositions sont applicables aux maintenus sous les drapeaux.

Si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou appelé sous les drapeaux pour un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé sous les drapeaux, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait.

Dans tous les cas, le salarié remplaçant sera prévenu que son embauchage se fait sous forme de contrat à durée déterminée.

(avenant n° 42 du 25 janvier 2007) "Article 22

### Garantie de ressources en cas d'absence pour maladie ou accident

#### **a) Salariés non cadres**

Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident sont régies par l'accord de prévoyance du 25 janvier 2007 (Avenant n° 47 du 22 septembre 2009) "et ses avenants" dont le contenu figure en annexe de la convention.

#### **b) Salariés cadres**

Les salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 bénéficient des prestations de ladite convention.

En matière d'indemnités journalières complémentaires, la CPCEA, sise 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS - intervient à partir du 21<sup>ème</sup> jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et dès le 1<sup>er</sup> jour en cas d'accident de travail, maternité ou maladie professionnelle, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Ces indemnités sont calculées sur la base du salaire brut des trois mois précédent l'arrêt de travail auquel s'ajoute ¼ des primes annuelles et correspondent à 25 % du salaire brut dans la limite du plafond des assurances sociales agricoles (tranche A) et 70 % du salaire brut qui dépasse le plafond des assurances sociales agricoles (tranches B et C).

Les indemnités journalières complémentaires sont limitées de sorte que le cumul net des indemnités journalières MSA et des indemnités journalières complémentaires ne dépasse pas 100 % du salaire net correspondant.

L'indemnité complémentaire à celle du régime de base en cas de maladie ou accident de la vie privée entre le 11<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> jour est à la charge de l'employeur, selon l'avenant n° 2 du 29 février 1984 de la convention collective du 28 février 1983 des exploitations de polyculture élevage de la Seine-Maritime."

## TITRE IV

## CHAPITRE I

Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi(Avenant n° 31bis du 1<sup>er</sup> mars 2001) "Article 23Classification des emplois non cadres

## Article 23.1

Préambule

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.

Les définitions de qualifications qui suivent s'appliquent sans discrimination au personnel féminin comme au personnel masculin.

## Article 23.2

Définition des emplois

**La liste des exemples donnés selon les coefficients n'est pas limitative.**

## Niveau I : Emplois d'exécutant

## Coefficient 100

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.

**Exemples** (non limitatifs) : Travaux simples de culture et d'élevage, conduite de tracteur avec outil ne demandant pas de réglage.

## Niveau II : Emplois spécialisés

Emploi correspondant au niveau de connaissance requis pour le Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (C.A.P.A.) (connaissance de base de la profession).

## Echelon 1 - coefficient 210

Emploi correspondant à des tâches d'exécution 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 l'autorité et la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

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

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

**Exemples** (non limitatifs) : Conduite de tracteur et/ou autres matériels avec des outils pré-réglés, traite des animaux, soins courants aux animaux.

*Bureau* : enregistrements simples et divers.

#### Echelon 2 - coefficient 220

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

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

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** (non limitatifs) : Conduite de tracteurs, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples utiles à la bonne réalisation du travail ; entretien courant du matériel, soins aux animaux, soins aux cultures.

*Bureau* : travaux de saisie informatique.

#### Niveau III : emplois qualifiés

Emplois correspondant au niveau de connaissance technique requis pour le Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles (B.E.P.A.)

#### Echelon 1 - coefficient 310

- Poste de salarié exécutant l'ensemble des opérations dans le cadre d'instructions et de comptes rendus journaliers.

- Détenant le permis réclamé pour la conduite des véhicules et engins utilisés sur l'exploitation.

- Capable d'utiliser seul l'ensemble du matériel et de veiller au bon état sanitaire du troupeau (soins, traitements, mises bas normales).

- Sachant notamment repérer les anomalies, déceler les pannes de matériel et procéder aux réparations, entretenir et réparer les installations diverses et bâtiments d'exploitation, dès lors qu'il s'agit d'opérations courantes.

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

- Pouvant assurer la tenue des renseignements du travail réalisé (temps passé, quantité de produits épandus ou distribués, inventaire des besoins des animaux).

**Exemples** (non limitatifs) : Conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie : exécution des travaux de labour, semis, fertilisation, traitement et récolte. Exécution des travaux d'un atelier d'élevage, hormis les décisions de sélection, d'approvisionnement, de vente et de prophylaxie.

*Bureau* : informatique, facturation, secrétariat.

#### Echelon 2 - coefficient 320

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

- salarié capable d'apprécier les conditions de travail et de prendre les initiatives qui conviennent en fonction des changements intervenus.

**Exemples** (non limitatifs) : Application avec discernement d'un traitement en culture ou en élevage.

*Bureau* : Secrétariat et comptabilité.

#### Niveau IV : Emplois hautement qualifiés

Emplois correspondant au niveau de connaissance technique requis pour le Brevet de Technicien Agricole (B.T.A.).

## Echelon 1 - coefficient 410

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 des 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, des élevages et autres activités de l'exploitation, d'en rendre compte à son supérieur hiérarchique et d'entretenir les équipements.

**Exemples** (non limitatifs) : Responsable d'un chantier, d'un secteur de production, d'un atelier, d'une culture.

*Bureau* : Responsable de la comptabilité.

## Echelon 2 - coefficient 420

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.

- 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** (non limitatifs) : Salarié autonome, responsable, en fonction de directives périodiques, de l'organisation et de l'exécution du travail d'un ou plusieurs autres salariés.

## Article 23.3

Grille de raccordement

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord national de méthode sur la classification professionnelle des emplois non cadres, un tableau de raccordement de la classification des emplois déjà existante à la nouvelle classification est établi.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur la reclassification de ce dernier, il sera fait appel à la commission d'interprétation polyculture-élevage visée à l'article 7 de la convention collective de travail, qui interprétera le raccordement selon la réalité de l'emploi occupé par le salarié sur l'exploitation.

En aucun cas le reclassement dans la nouvelle classification ne saurait entraîner une diminution de la rémunération du salarié concerné.

| <b>Ancienne classification</b> | <b>Nouvelle classification</b> | <b>Niveaux<br/>et échelons</b>                 |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------|
| Coefficients                   | Coefficients                   |                                                |
| 100 – 120                      | 100                            | niveau I                                       |
| 135                            | 210                            | niveau II échelon 1                            |
| 150                            | 220 ou 310                     | niveau II échelon 2 ou<br>niveau III échelon 1 |
| 160                            | 320                            | niveau III échelon 2                           |
| 175                            | 410 ou 420                     | niveau IV échelon 1 ou<br>niveau IV échelon 2" |

(Avenant n°3 du 26 juin 1984) "Article 23 bis

Classification des emplois du personnel d'encadrement – Indices et coefficients hiérarchiques

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Indice</b> | <b>Coefficients</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------|
| <b>Cadre du troisième groupe</b><br>Prenant journellement les ordres d'un patron ou d'un cadre supérieur, les transmettant et surveillant leur bonne exécution                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>382</b>    | <b>200</b>          |
| <b>Cadre du deuxième groupe – Premier degré</b><br>Appelé d'une manière permanente à seconder l'employeur dans la direction de l'exploitation assurant en particulier la bonne exécution et en temps opportun les travaux selon des directives périodiques fréquentes et régulières ne procédant pas aux achats et aux ventes des productions de l'exploitation d'une part et à l'embauche du personnel d'autre part | <b>458</b>    | <b>240</b>          |
| <b>Cadre du deuxième groupe – Deuxième degré</b><br>Dirigeant l'exploitation selon les instructions générales périodiques variables de l'employeur habilité le cas échéant à effectuer les achats et les ventes de l'exploitation et à embaucher et payer le personnel                                                                                                                                               | <b>496</b>    | <b>260</b>          |
| <b>Cadre du premier groupe</b><br>Cadre supérieur spécialement qualifié, assurant seul pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique et administrative de l'exploitation".                                                                                                                                                                                                             | <b>572</b>    | <b>300</b>          |

## CHAPITRE II

Rémunération

## Article 24

## Avenant N° 54 du 20 janvier 2015

Etendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 06 août 2015

Salaires minimaux du personnel non cadre- Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salaires minimaux sont les suivants :

| <b>Niveaux</b>       | <b>Coefficients</b> | <b>Salaire horaire</b> |
|----------------------|---------------------|------------------------|
| Niveau I             | 100                 | 9,61 €                 |
| Niveau II échelon 1  | 210                 | 9,84 €                 |
| Niveau II échelon 2  | 220                 | 9,95 €                 |
| Niveau III échelon 1 | 310                 | 10,08 €                |
| Niveau III échelon 2 | 320                 | 10,52 €                |
| Niveau IV échelon 1  | 410                 | 11,02 €                |
| Niveau IV échelon 2  | 420                 | 11,60 €                |

## Article 25

Rémunération du personnel d'encadrement

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

(Avenant n° 5 du 19 février 1985) "Le salaire minimal fixe mensuel est déterminé en multipliant l'indice précisé à l'article 23 bis par la valeur monétaire du point hiérarchique suivante multiplié par 100 : 0,2237 au 1er mars 1985".

Une prime d'intéressement sera accordée au personnel d'encadrement ; elle sera discutée dans le cadre de chaque contrat, basée sur la marge de l'entreprise.

A défaut de compte de gestion cette prime sera basée sur le montant de toutes les ventes, hors taxes, des produits de l'exploitation.

Par vente, il faut entendre :

- les denrées produites par l'exploitation et vendues à l'extérieur,
- la valeur des animaux produits en excédent, vendus,
- le bénéfice réalisé sur l'engraissement des animaux achetés,

n'entrent pas en ligne de compte les ventes provenant de secteurs de l'exploitation (tels que : aviculture de type industriel, pépinières, serres, etc...) dans le cas où la fonction du cadre ne s'exerce pas dans ce secteur de l'exploitation.

Lorsque les agents cadres ne bénéficient que de cette seule prime, son pourcentage est fixé conformément au tableau ci-après:

| Montant des ventes   | Taux de la prime en % des ventes |                          |                      |                        |
|----------------------|----------------------------------|--------------------------|----------------------|------------------------|
|                      | 3 <sup>e</sup> groupe            | 2 <sup>e</sup> me groupe |                      | 1 <sup>er</sup> groupe |
|                      |                                  | 1 <sup>er</sup> degré    | 2 <sup>e</sup> degré |                        |
| 0 à 400000 F         | 0,5                              | 1                        | 1,25                 | 2                      |
| 400000 à 700000 F    | 0,4                              | 0,8                      | 1                    | 1,6                    |
| 700000 à 1000000 F   | 0,3                              | 0,6                      | 0,75                 | 1,2                    |
| 1000000 à 1300000 F  | 0,2                              | 0,4                      | 0,5                  | 0,8                    |
| 1300000 à 1600000 F  | 0,1                              | 0,2                      | 0,25                 | 0,4                    |
| 1600000 et au dessus | 0,1                              | 0,1                      | 0,15                 | 0,2                    |

La prime sur les ventes sera versée soit trimestriellement, soit semestriellement, soit au moins une fois par an selon accord entre les parties. Elle est calculée sur les ventes effectuées au cours de la période précédente.

En cas de rupture du contrat de travail, elle est versée au prorata du temps passé depuis le dernier règlement.

Lorsque l'exploitation emploie plusieurs cadres, le total du montant de la prime ne pourra excéder 2 % du montant des ventes. La répartition de la prime globale entre les divers cadres en fonction dans l'exploitation sera effectuée selon le principe suivant : dans chaque tranche de chiffres d'affaires, le rapport entre les parts respectives devra être égal au rapport existant entre les taux affectés pour ces mêmes tranches par le tableau ci-dessus au groupe auquel appartient chacun d'entre eux.

## Article 26

Femmes et jeunes

(Avenant n° 2 du 29 février 1984) "Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, les femmes perçoivent les mêmes salaires que les hommes et les jeunes les mêmes salaires que les adultes".

En cas de difficultés pour appliquer le principe à travail égal salaire égal, il pourra être fait appel à la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 7.

## Article 27

Jeunes travailleurs des deux sexes

Les taux de rémunération en espèces des travailleurs et travailleuses de moins de 18 ans sont fixés comme suit, par rapport à ceux des travailleurs et travailleuses adultes de même catégorie professionnelle.

- jusqu'à 17 ans.:80 %,
- de 17 à 18 ans.:90 %.

L'abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle.

## Article 28

Rémunération des apprentis

(Avenant n° 23 du 2 avril 1993) "La rémunération normale des apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage est déterminée de la façon suivante :

- . Jusqu'à 17 ans : 1ère année : 25 % du SMIC  
2ème année : 37 % du SMIC  
3ème année : 53 % du SMIC
- . de 18 à 20 ans : 1ère année : 41 % du SMIC  
2ème année : 49 % du SMIC  
3ème année : 65 % du SMIC
- . 21 ans et plus : 1ère année : 53 % du SMIC } ou du salaire minimum conventionnel  
2ème année : 61 % du SMIC } correspondant à l'emploi occupé  
3ème année : 78 % du SMIC } s'il est plus favorable".

## Article 29

Rémunération des salariés handicapés

Le salaire des travailleurs handicapés est déterminé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

## Article 30

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à la leur conserveront leur salaire et leur coefficient.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à la leur bénéficieront du salaire de cette dernière catégorie pendant le temps qu'ils y sont employés. Ces changements n'influent pas sur la permanence de l'emploi.

## CHAPITRE III

Durée du travail

## Article 31

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Durée du travail

Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (articles 6.1 à 6.3), de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.  
Cet accord figure en annexe de la convention".

Article 32 (abrogé par avenant n° 35 du 15 juillet 2003)

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Article 32bis

Aménagement de la durée du travail

Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (articles 10.1 à 10.4), de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Cet accord figure en annexe de la convention.

En cas d'annualisation, le nombre annuel maximum d'heures de modulation est fixée à 350".

Article 33

Heures supplémentaires, heures de nuit et de dimanches \*\*

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) " - Heures supplémentaires :

*Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (article 7.1 à 7.3), de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.*

*Cet accord figure en annexe de la convention.*

- Heures de nuit : (1)

*Les heures de nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni celles applicables aux heures effectuées le dimanche ou les jours fériés.*

- Heures de dimanches :

*Les heures de travail effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni celles applicables aux heures effectuées un jour férié ou la nuit".*

\*\* étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 713-6 du code rural (arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> avril 2004).

(1) paragraphe supprimé par avenant n° 41 du 18 juillet 2006 mais non étendu.

(Avenant n° 44 du 18 décembre 2007) "Article 33 bis : Travail de nuit

a) Travail de nuit occasionnel

Les travailleurs de nuit occasionnels bénéficient pour les heures de nuit (heures entre 21 heures et 6 heures du matin) effectuées d'une rémunération majorée de 50 %.

Cette majoration de 50 % englobe celle(s) due(s) au titre des heures supplémentaires. Elle ne se cumule pas avec la majoration pour heure supplémentaire.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations applicables aux heures effectuées le dimanche ou un jour férié.

b) Travail de nuit habituel

En raison des caractéristiques liées à la nature même des activités de polyculture et d'élevage, le recours au travail de nuit sur certains postes peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique de l'exploitation, notamment dans les cas suivants : surveillance, préservation ou sauvegarde des récoltes, denrées et produits de l'exploitation, transport et livraison de ces récoltes, denrées ou produits, travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes, travaux urgents, notamment rendus nécessaires par les conditions climatiques.

### Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine au moins trois heures de son travail quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin.
- soit accomplit au moins 350 heures de travail de nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, sur une période de 12 mois consécutifs allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

### Pause

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes au bout de 6 heures de travail effectif.

### Durée du travail

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures en principe.

Toutefois, pour les salariés affectés à des travaux de livraison, de surveillance, ou en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, la durée maximale quotidienne de travail pourra être portée à dix heures, à condition que le nombre d'heures de travail effectif de nuit soit au plus égal à cinq.

Les heures effectuées au-delà de la durée quotidienne de base (c'est-à-dire au-delà de 8 heures) donneront lieu à un repos d'une durée équivalente à prendre à l'issue de la période de travail.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures.

Toutefois, en cas de nécessité d'assurer les livraisons, la continuité du service, de la production, ou de la surveillance, et dans la mesure où il n'est pas possible de remplacer le travailleur de nuit, la durée maximale du travail d'un travailleur de nuit pourra être portée à 44 heures hebdomadaires, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

### Contreparties accordées au travailleur de nuit

Les heures de nuit effectuées par les travailleurs de nuit donnent lieu à :

- un repos compensateur payé de 5 % ;
- et d'une compensation salariale sous forme d'une majoration de 25 %.

Les heures de repos seront prises selon les modalités prévues à l'article 35 de la convention collective.

### Passage d'un poste de nuit à un poste de jour et inversement

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour (ou inversement) ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

### Respect des obligations familiales impérieuses du salarié

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, il est fait application des articles L. 3122-44 et L. 3122-37 (anciens articles L. 213-4-2 et L. 213-4-3) du code du travail.

### Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

### Transport

L'employeur devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

### Travail de nuit et maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, peut, sur sa demande ou sur prescription du médecin de travail être affectée à un poste de jour. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la MSA et d'un complément de salaire versé par l'employeur selon les modalités prévues par l'accord de mensualisation.

### Egalité professionnelle

La considération du sexe ne pourra être prise en compte par l'employeur pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou de jour en matière de formation professionnelle. Les travailleurs de nuit doivent notamment avoir accès aux actions prévues dans le plan de formation.

#### Article 34

##### Repos hebdomadaire

(Avenant n° 38 du 23 juillet 2004) "Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (articles 5.1 à 5.3), de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve que l'employeur informe le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles en cas de suspension du repos hebdomadaire. Cet accord figure en annexe de la convention."

#### Article 35

##### Repos compensateur

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (article 7.4), de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Cet accord figure en annexe de la convention. Ces dispositions s'appliquent dans le cadre de l'année civile.

#### Article 36

##### Horaire

Un horaire de travail fixe, pour chaque journée ouvrée de la semaine, le nombre d'heures de travail et indique les heures auxquelles il commence et il finit.

Cet horaire daté et signé est affiché de façon permanente dans l'exploitation. Un double doit être communiqué à l'inspecteur du travail dans les huit jours suivant sa mise en service.

Dans les exploitations où sont employés habituellement moins de 11 salariés, l'horaire peut être remplacé par un registre où sont consigné au jour le jour, le nombre d'heures effectuées par chaque salarié ; il est émargé chaque mois par l'employeur et le salarié. Ce registre, *qui peut être du modèle figurant en annexe\**, doit être conservé pendant cinq ans.

\* membre de phrase non étendu (arrêté du 20 février 1984)

#### Article 37

(Avenant n° 44 du 18 décembre 2007) "Jours fériés"

Le 1<sup>er</sup> mai est chômé et payé dans les conditions prévues aux articles L. 3133-4 et suivants (anciens articles L. 222-5 et suivants) du code du travail.

Les autres jours fériés légaux sont chômés et payés dans les conditions prévues au chapitre IV de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Pour l'application de l'article 4.2 et 4.4 de l'accord national, il est précisé que les heures de travail effectuées les jours fériés ouvrent droit à une majoration de 50 % ne se cumulant pas avec celles applicables aux heures supplémentaires, aux heures effectuées le dimanche et aux heures de nuit."

#### Article 38

##### Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur 48 heures à l'avance. Toute absence entraîne la perte de salaire.

(Avenant n° 38 du 23 juillet 2004) "Toute absence non autorisée ou non justifiée dans les 48 heures, sauf en cas de force majeure, peut entraîner des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement au licenciement, sous réserve le cas échéant du respect de la procédure disciplinaire énoncée aux articles L 122-14 et L 122-41 et suivants du code du travail".

Les employeurs ne peuvent s'opposer à l'absence de leurs salariés lorsque ceux-ci sont régulièrement convoqués aux réunions des commissions prévues par l'article 993 du code rural, l'article L.133-1 du code du travail, le présente convention et les règlements en vigueur, ainsi qu'aux réunions des organismes professionnels et des conseils de prud'hommes. Ces absences ne peuvent être un motif de renvoi.

### CHAPITRE IV

#### Paie

#### Article 39

##### Périodicité des règlements de salaires

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "La paie est faite au siège de l'exploitation pendant les heures de travail au moins une fois par mois.

Pour les salariés non permanents, le règlement du salaire a lieu après accomplissement des travaux lorsque la durée du contrat est inférieure à un mois.

Sur leur demande, les salariés ont droit à un acompte à la fin de la première quinzaine du mois".

#### Article 40

##### Bulletin de paie

L'employeur est tenu de remettre un bulletin de paie au salarié lors de chaque paiement et au moins une fois par mois.

Ce bulletin dont un exemple figure en annexe de la présente convention\*, doit être conforme aux dispositions de l'article R.143-2 du code du travail.

Article 41 (abrogé par avenant n° 35 du 15 juillet 2003)

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Article 41bis

Rémunération mensualisée des heures normales

Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (article 6.5), de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Cet accord figure en annexe de la convention".

## CHAPITRE V

### Fournitures en nature

#### Article 42

##### Nourriture

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "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 décompose ainsi :

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

Pour les jeunes de moins de 18 ans et les apprentis ne percevant pas le salaire des adultes, le montant de la nourriture et du logement ne peut être supérieur à la moitié de leur salaire de base mensuel".

#### Article 43

##### Logement et fournitures annexes

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "La redevance mensuelle pour les salariés bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail pourra être déterminée :

- soit d'une manière forfaitaire, en application du barème ci-dessous,
- soit d'un montant fixé librement, d'un commun accord entre les parties, pour les logements construits postérieurement au 1<sup>er</sup> septembre 1948 ou susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation logement ou à l'aide personnalisée au logement.

##### 1) Logement de célibataire

Pour une pièce meublée, éclairée et chauffée, le montant mensuel de la retenue est fixé à 10 fois la valeur du minimum garanti.

##### 2) Logement familial

L'évaluation forfaitaire de la redevance est établie par rapport au minimum garanti, compte tenu des pièces et des éléments de confort qu présente ce logement.

- toute pièce de 9 m<sup>2</sup> minimum : 7 minimum garanti (M.G.)
- salle d'eau : 5 minimum garanti (M.G.)

\* membre de phrase non étendu (arrêté du 20 février 1984)

- eau courante à l'intérieur : 2,55 minimum garanti (M.G.)
- WC intérieurs avec effet d'eau : 5 minimum garanti (M.G.)
- dépendances couvertes en dur ou demi-dur de 12 m<sup>2</sup> minimum : 5 minimum garanti (M.G.)

Le caractère accessoire au contrat de travail du logement offert devra obligatoirement être inscrit dans ce contrat

Un état des lieux du logement, lors de l'emménagement du salarié, devra être constaté par un acte écrit établi en double exemplaire et remis à chacune des parties avant l'occupation.

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

Le montant mensuel de la retenue pour le logement devra être déduit de chaque paie mensuelle.

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.

Les fournitures annexes (prêt de matériel, usage de bâtiments, de terrains à cultiver...) seront répartis de gré à gré entre les parties.

Le salarié logé dans une maison constituant un accessoire du contrat de travail, qui donne un préavis d'un mois à son employeur, doit libérer la maison qu'il occupe à l'expiration du préavis.

L'employeur qui licencie un salarié logé dans les mêmes conditions ne pourra exiger la libération de la maison avant deux mois en cas de licenciement (sauf licenciement pour faute grave : un mois) à dater de l'expiration du contrat de travail".

#### Article 44

#### Avantages en nature du personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie du logement à titre gratuit, en compensation des obligations de surveillance.

### CHAPITRE VI

#### Congés payés et congés d'ancienneté

#### Article 45

#### Congés payés

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant une période équivalente à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est calculée à raison de deux jours et demi ouvrables par période ainsi déterminée.

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

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au chiffre entier immédiatement supérieur.

Pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans, la durée du congé payé est celle fixé au premier alinéa. Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente et les jeunes travailleurs et apprentis de 18 à 20 ans à cette même date ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, mais l'indemnité à laquelle ils ont droit ne peut dépasser le dixième des salaires qu'ils ont perçus dans l'entreprise pendant la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge ; ce congé est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas six jours.

Le départ de la période de référence est fixé au 1er juin de l'année précédente.

Sont assimilées au temps de travail, pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à 24 jours de travail ou quatre semaines.

(Avenant n° 2 du 29 février 1984) "Les périodes d'arrêt de travail des femmes en couches, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail et de maladie professionnelle et les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée limitées à un mois, les périodes de congés payés, les repos compensateurs, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national (Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "les heures de délégation payées des représentants du personnel ainsi que toutes autres périodes, journées ou absences faisant l'objet d'une telle assimilation par les lois et règlements en vigueur sont considérées comme période de travail effectif".

Il en est de même pour les congés de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse, les congés pour événements familiaux, les congés d'éducation ouvrière, les congés de formation. Les salariés non-permanents ont droit à deux jours et demi de congés par 24 jours de travail dans une même exploitation sans qu'ils soient tenus d'effectuer un travail permanent.

#### Article 46

##### Congés supplémentaires d'ancienneté

La durée du congé fixée au premier alinéa de l'article précédent est augmentée à raison de trois jours ouvrables après 15 ans, de quatre jours après 20 ans, de six jours après 25 ans et de huit jours après 30 ans de présence continue ou non, dans une même exploitation.

Pour l'appréciation de ce congé, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat soit résilié, notamment pour cause de maladie ou d'accident du travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif, de même que les périodes de congés payés.

#### Article 47

##### Aménagement du congé

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu et doit comprendre le dimanche qui débute et qui termine cette période. Il doit être attribué durant la période du 1er juin au 30 septembre. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et, au plus égal à 24 jours peut être fractionné avec l'agrément du salarié.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période - 1er mai, 31 octobre -.

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période est au plus égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congés principaux dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Toutefois, dans le cas où le fractionnement impliquant des congés supplémentaires en dehors de la période (1er mai, 31 octobre) a lieu à la demande expresse du salarié, ces congés supplémentaires de fractionnement ne sont pas dus.

Ne peuvent être imputés sur les congés : les jours de maladie, le repos des femmes en couches, les périodes obligatoires de préparation militaire, les absences autorisées, les jours de chômage et les périodes de préavis.

Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir obligatoirement en repos ; le congé doit être pris au cours des douze mois qui suivent l'ouverture du droit.

En cas de rupture du contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de ses congés payés, celui-ci recevra une indemnité compensatrice égale au montant de l'avantage acquis.

#### Article 48

##### Départ en congé

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en accord avec son salarié. En cas de désaccord, l'employeur fixe seul au moins six mois à l'avance la date en tenant compte de l'ancienneté du salarié, de sa situation de famille.

Sauf en cas de circonstance exceptionnelle, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Le salarié père de famille, pourra exiger de prendre au moins la moitié de ses congés pendant les périodes de vacances scolaires de ses enfants, le congé devant favoriser la vie familiale.

## Article 49

Indemnité de congés

L'indemnité de congés payés est égale à un dixième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence (1er juin - 31 mai). Dans tous les cas, l'indemnité prévue par le présent article ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant ladite période de congé. Chaque jour de congé supplémentaire au titre de l'ancienneté donne droit à la même rémunération que celle du congé principal.

Les fournitures ou avantages en nature dont les ayant droit ne continueraient pas à jouir pendant leurs congés entrent en ligne de compte pour le calcul du montant de l'indemnité de congés payés, conformément aux évaluations de la présente convention ou de ses avenants ultérieurs.

En cas de décès du salarié avant qu'il ait pu bénéficier de son congé payé, le montant de l'indemnité sera versé à ses ayant droit qui ont qualité pour percevoir les salaires arriérés.

## Article 50

Interdiction de travail

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire du congé.

L'employeur qui occupe, pendant la période fixée pour son congé annuel payé, un salarié à un travail rémunéré, même hors de l'établissement où il est occupé habituellement, est considéré comme n'ayant pas donné de congé légal.

## CHAPITRE VII

Congés spéciaux

## Article 51

Congés exceptionnels \*

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "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 et à l'appel de préparation à la défense
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 2 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère (avenant n° 38 du 23 juillet 2004) "ou du partenaire pacsé"
- 1 jour pour le décès du frère ou de la sœur ou de l'un des beaux parents.

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

Tout salarié a droit à un congé de 14 jours à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dont 3 jours sont payés par l'employeur".

## Article 52

Congé des cadres et animateurs pour la jeunesse, congé d'éducation ouvrière

Les salariés ont droit à un congé non rémunéré fixé par les articles L.225-1 et suivants et L.451-1 et suivants du code du travail dans la limite de 12 jours ouvrables par an.

## CHAPITRE VIII

Protection de la maternité – Education des enfants

## Article 53

Congés de maternité

La femme en état de grossesse bénéficie des garanties prévues par les articles L. 122-25 et suivants et L.224-1 du code du travail qui précisent entre autres que :

- la femme a le droit de suspendre le contrat de travail six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après celui-ci ;
- les délais peuvent être prolongés en cas d'état pathologique (certificat médical), de naissances multiples ou si du fait de ces naissances le nombre des enfants mis au monde par la salariée passe de deux à trois ou plus ;
- l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse.

## CHAPITRE IX

Hygiène et sécurité

## Article 54

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles, notamment celles du titre III du livre II du code du travail.

(Avenant n° 15 du 11 juin 1990) "L'employeur prend, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, toutes les dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre les intempéries".

## Article 55

Travaux insalubres

Les femmes, les jeunes travailleurs et travailleuses et apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces physiques. Il est interdit de les employer à des travaux insalubres et dangereux. des vêtements spéciaux seront également fournis aux salariés devant effectuer ces travaux.

## TITRE V

Dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail

## Article 56

Délai-congé ou préavis**1. Dispositions générales**

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractante sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Le délai-congé doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception : la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé qui est déterminé comme suit :

**2. Dispositions relatives au personnel d'exécution****a) démission**

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, le délai congé est fixé à :

- 15 jours pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté
- 1 mois si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté".

**b) licenciement**

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

1°) s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à deux ans, à un délai congé fixé à :

- un mois.

2°) s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai congé fixé à :

- deux mois.

Ces délais s'appliquent sous réserve du respect des dispositions de l'article L 323-7 du code du travail relatif aux handicapés, aux mutilés de guerre ou assimilés".

**c) Démission, licenciement**

Pendant la période de délai-congé, le salarié a droit à une journée de liberté pour rechercher du travail si le délai-congé est de (Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "quinze jours", et à trois jours si le délai-congé est d'un mois ou de deux mois. Le temps libre sera pris en accord entre les parties ou faute d'accord alternativement au choix de chacune d'elles. Ces journées sont payées sauf faute lourde du salarié.

**3. Procédure de licenciement**

(Avenant n° 19 du 24 mai 1991) "Pour tout licenciement -individuel ou collectif, économique ou non-, à la seule exception des licenciements économiques de dix salariés et plus sur trente jours, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit mentionner l'objet de l'entretien et rappeler, de façon expresse, que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "ou par un conseiller de son choix inscrit sur une liste préfectorale".

Dans ce cas, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre.

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de 10 salariés et plus), l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de sept jours après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre".

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui, décide de licencier le salarié, doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué (le jour franc commence à 0 heure et finit à 24 heures).

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours), la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date de l'entretien préalable et quinze jours s'agissant d'un membre du personnel d'encadrement.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais visés à l'alinéa précédant sont respectivement de quatre et douze jours.

La lettre de licenciement doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre doit indiquer la priorité de réembaucher dont bénéficie le salarié et les conditions de mise en oeuvre de celle-ci".

**Délai-congé du personnel d'encadrement** - La durée du délai-congé réciproque est fixée comme suit :

- deux mois pour les cadres du 3e groupe,
- quatre mois pour les cadres du 2e groupe,
- six mois pour les cadres du 1er groupe.

Les parties peuvent convenir par contrat individuel de délais plus longs que les délais ci-dessus, mais non de délais plus courts.

Pendant la durée du délai-congé, le personnel d'encadrement a droit à des demi-journées de liberté pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du délai-congé est de deux mois : dix demi-journées ou cinq jours de temps libre,
- lorsque la durée du préavis est de quatre mois ou six mois : douze demi-journées ou six jours de temps libre.

Le salaire de ces demi-journées ou journées sera payé en cas de licenciement sans faute grave et ne sera pas déductible des congés payés.

En cas de démission, le personnel d'encadrement aura droit à trois jours de liberté pour rechercher un autre emploi.

Le temps libre sera pris en accord entre les deux parties ou, faute d'accord, alternativement au choix de chacune d'elles.

#### Article 57

##### Indemnité de licenciement

(Avenant n° 35 du 15 juillet 2003) "a) En cas de licenciement non économique (sauf faute grave du salarié) le salarié a droit à une indemnité de licenciement qui est au minimum de :

- moins d'un an d'ancienneté : 10 % des rémunérations perçues depuis son arrivée sur l'exploitation,
- plus d'un an d'ancienneté et moins de 4 ans : un demi mois de salaire,
- de 4 ans à moins de 10 ans d'ancienneté : un mois de salaire,
- à partir de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement économique, le salarié a droit à une indemnité de licenciement qui est au minimum de :

- jusqu'à 2,5 ans d'ancienneté : un demi- mois de salaire,
- au-delà de 2,5 ans à moins de 4 ans d'ancienneté : 2/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté,
- de 4 à 5 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire,
- au-delà de 5 ans d'ancienneté : 2/10<sup>e</sup> par année d'ancienneté, plus 2/15<sup>e</sup> par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois".

b) En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le personnel d'encadrement bénéficie, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement, sauf si la rupture est motivée par une faute grave.

Le montant de cette indemnité sera calculé en valeur de mois du salaire global, au moment de la cessation des fonctions du cadre et égal, quelle que soit sa catégorie à :

- un mois de salaire, par année de présence, pour les trois premières années de présence, après la période d'essai,
- un demi mois de salaire par année de présence, au-delà de ces trois années et jusqu'à un maximum atteint après quinze ans de présence.

Quelle que soit l'ancienneté du cadre, le montant de l'indemnité ne pourra être supérieur à la valeur atteinte après quinze ans de présence.

Le salaire global s'entend du salaire mensuel brut y compris la valeur des avantages en nature et de la prime d'intéressement.

Cette indemnité de licenciement ne sera pas due dans le cas où la cadre intéressé aura atteint l'âge normal de la retraite fixé par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitation agricoles, mais il conservera le bénéfice de l'indemnité légale, à savoir un dixième de mois par année de service dans l'exploitation.

#### Article 58

##### Indemnité de départ à la retraite

a) En cas de départ volontaire en retraite, le salarié justifiant de dix ans de présence sur l'exploitation a droit à une indemnité égale à un dixième de mois par année de présence sur l'exploitation, calculée sur la base du salaire moyen des trois derniers mois.

b) En cas de départ volontaire à la retraite du cadre, à l'âge fixé par la caisse nationale de prévoyance des cadres d'exploitation agricoles, il sera versé une prime de fin de carrière à la condition que le cadre libère le logement accessoire du contrat de travail, dans les délais prévus par la convention collective. A cette fin, le paiement de la prime sera différé jusqu'à la date de libération effective du logement. Cette prime ne se cumule pas avec l'indemnité prévue à l'article 57.

Le montant de la prime sera égal à :

- deux mois de salaire après dix ans d'ancienneté sur l'exploitation,
- un demi mois de salaire par tranche de cinq ans d'ancienneté supplémentaire, sans plafond.

(Avenant n° 15 du 11 juin 1990) "c) L'indemnité prévue au a) et b) sera également attribuée en cas d'invalidité au moins égale à 66 % reconnue par la caisse de mutualité sociale agricole".

(Avenant n° 15 du 11 juin 1990) "d) L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein. Dans ce cas la mise à la retraite n'est pas un licenciement.

Dans ce cas le salarié bénéficie de l'indemnité minimum de licenciement égale à la somme calculée par année de service à un dixième de mois majorée d'un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire brut des douze derniers mois ou selon la formule la plus favorable le tiers des trois derniers mois.

e) Si le salarié atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et qu'il ne peut prétendre à une pension de vieillesse à taux plein du régime de base, l'employeur qui souhaite néanmoins rompre le contrat de travail devra appliquer le droit commun du licenciement en rapportant la preuve du motif réel et sérieux de ce licenciement en respectant la procédure prévue à l'article 56 et en versant à l'intéressé l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par l'article 57 de la présente convention.

f) Lors du départ ou de la mise à la retraite le délai-congé à respecter sera de même durée que celui-ci applicable en cas de rupture du contrat de travail. De plus la partie qui désire rompre le contrat le notifiera par écrit".

#### Article 59

##### Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

Les cadres ou assimilés répondant aux définitions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952 sont obligatoirement affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles dont le siège est fixé à Paris (9e), 22 rue de Clichy.

Les autres salariés sont obligatoirement affiliés à la caisse de retraite inter-entreprises agricoles - institution de retraites complémentaires agricoles (C.R.I.A.-I.R.C.A.) dont le siège est fixé à Puteaux, 5, avenue du Général de Gaulle - en application de la convention collective de prévoyance du 28 février 1964.

Toutefois les employeurs qui antérieurement avaient adhéré à une autre institution de retraite complémentaire pourront y demeurer affiliés.

#### Article 60

##### Attestation de cessation de travail

A la demande de salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont obligés de délivrer une attestation pour leur permettre de retrouver un emploi. L'attestation doit mentionner la date à laquelle le salarié sera libre.

#### Article 61

##### Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un *certificat suivant le modèle figurant en annexe\**.

\* membre de phrase non étendu (arrêté du 20 février 1984)

## TITRE VI

## Article 62

Dépôt

La présente convention sera remise à chacune des organisations syndicales signataires et cinq ampliations signées seront déposées au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de la Seine-Maritime.

La présente convention prendra effet le 1er avril 1983.

*Les dispositions de la convention collective du 5 mars 1964 seront abrogées le lendemain de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de la présente convention\*.*

## Article 63

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à Rouen, le 28 février 1983.

(Suivent les signatures)

\* alinéa non étendu (arrêté du 20 février 1984)

**CERTIFICAT DE TRAVAIL\***

-----

*Je soussigné M.....*  
*(nom, prénoms et profession).....*  
*(adresse).....*  
*certifie avoir employé M.....*  
*du..... au.....*  
*en qualité de.....*  
*(indiquer la catégorie et la spécialité, ainsi que le coefficient du salarié).*

*Il me quitte libre de tout engagement.*

*Fait à..... le.....*

\* annexe non étendue (arrêté du 20 février 1984)

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
**(en deux exemplaires)**

Entre M..... d'une part,

Et M ..... d'autre part,

Il est conclu, conformément au chapitre II du titre II du code du travail, le présent contrat de travail à durée déterminée.

Ce contrat a pour objet de (n'utiliser qu'une des cinq formules ci-dessous) :

- 1 - pallier l'absence temporaire de M.....(nom et qualification)
- 2 - faire face à un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité
- 3 - effectuer une tâche occasionnelle et non durable à savoir.....
- 4 - effectuer les travaux saisonniers suivants.....
- 5 - assurer un complément de formation professionnelle (candidat, élève ou ancien élève d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application).

Le présent contrat qui prend effet le..... se terminera : le ..... inclus.

- à la fin des travaux saisonniers (dans ce cas, la durée minimale du contrat est fixée à.....(mois, semaines)

- au retour de M.....

La période d'essai pendant laquelle le contrat pourra être rompu unilatéralement est fixée à..... (un jour ouvré par semaine, sans pouvoir excéder deux semaines pour les contrats n'excédant pas six mois et un mois dans le cas contraire).

Il est fait application de la Convention Collective du 28 Février 1983 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage du département de la Seine-Maritime.

Le coefficient hiérarchique est fixé à.....F, correspondant à l'emploi de .....

Le salaire horaire est actuellement de ....., auquel s'ajoutent éventuellement les avantages en nature suivants.....

A l'expiration du contrat, si M..... n'est pas maintenu sur l'exploitation, il lui sera versé une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute versée (uniquement pour les cas 1, 2 et 3).

L'indemnité de congés payés qui sera versée lors du départ sera égale à 10 % de l'ensemble des salaires versés y compris l'indemnité ci-dessus, déduction faite des jours de congés payés réellement pris.

Dans le cas 1 et 4 l'employeur devra informer le salarié de son intention de ne pas prolonger le contrat au-delà de la durée minimale fixée ci-dessus, par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai identique à celui de la période d'essai.

L'employeur est tenu à la demande écrite du salarié faite par lettre recommandée avec accusé de réception, avant l'expiration du délai ci-dessus, de lui notifier dans les mêmes conditions son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà du terme prévu au contrat en respectant un délai identique à celui de la période d'essai.

Au cas où à l'expiration du présent contrat la relation contractuelle persisterait, il y aurait embauche de M.....à durée indéterminée.

**Clause facultative**

Le présent contrat pourra être renouvelé d'une durée de ..... qui ne peut être supérieure à la durée initiale du contrat (dans ce cas, l'employeur devra notifier son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant un délai de prévenance identique à celui de la période d'essai).

Fait à.....  
le.....

L'employeur,

Le salarié,

Sauf accord entre les parties, le contrat ne pourra être rompu, avant son terme, qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

\* annexe non étendue (arrêté du 20 février 1984).

## ANNEXE \*

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINIEE**  
(en deux exemplaires)

-----

*Il est convenu ce qui suit entre :*

*M.X..... (employeur), d'une part,*

*M.Y..... (salarié), d'autre part,*

*M.Y est engagé au service de M.X, engagement qui prend effet le.....*

*M.Y entre au service de l'entreprise en qualité de .....(emploi)  
avec la qualification professionnelle de .....  
au coefficient .....*

*Il bénéficie des dispositions de la convention collective du 28 février 1983 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage de la Seine-Maritime*

*Sa rémunération (horaire mensuel) brute est de ..... à laquelle s'ajoutent les avantages en nature suivants ..... estimés à.....*

*Le présent contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée. Le premier mois d'exécution du contrat constitue la période d'essai, au cours de laquelle, chaque partie peut rompre unilatéralement le contrat en respectant un préavis de 48 heures.*

*Fait à.....*

*Le.....*

*Signatures*

*L'employeur,*

*Le salarié,*

\* annexe non étendue (arrêté du 20 février 1984)

-----

## ANNEXE \*

## FICHE DE PAIE

-----

Nom, prénom et adresse de l'employeur.....  
 Nom et prénom du salarié.....  
 Qualification.....Coefficient.....  
 Carte d'assurances sociales n°...../...../...../...../

Congés payés du.....au.....19..  
 Mois de.....19..

## Salaire

-heures normales.....H à.....F:.....F  
 -jours fériés non comptés comme travail :  
 effectif.....H à.....F:.....F  
 -Heures supplémentaires majorées à 25 %.....H à.....F:.....F  
 -Heures supplémentaires majorées à 50 %.....H à.....F:.....F  
 -Heures dimanches et fêtes majorées à 50 %.....H à.....F:.....F  
 Primes ou indemnités diverses..... : .....F  
 Congés payés :.....jours de congés payés :...../.....F  
 . pour une valeur de .....F :-----  
 . compris dans le décompte des heures ci-dessus :

Salaire brut :.....F

## A déduire :

-Assurances sociales :.....% =.....F  
 (Caisse de mutualité sociale agricole)  
 -Retraite complémentaire.:.....% =.....F  
 (C.R.I.A.-I.R.C.A.)  
 -Chômage :.....% =.....F  
 (Caisse de mutualité sociale agricole)

-----  
 Total à déduire :.....F.....F

-----  
 Salaire net :.....F

-----  
 Nourriture.....jours à .....F à.....F  
 Logement.....mois à .....F à.....F  
 Divers :.....F .....F  
 Acompte le .....F .....F  
 le .....F.....F

-----  
 Total à déduire :.....F.....F

Reste à payer :.....F

A ....., le .....19..

Signature de l'employeur :

Signature du salarié :

## ANNEXE \*

**DECOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL**

| JOURS                     | DATES | HEURES<br>de<br>travail | TOTAL                                                                                | HEURES<br>normales | HEURES<br>supplém.<br>à 125 % | HEURES<br>supplém.<br>à 150 % | Heures de<br>Dimanche<br>et Jours<br>Fériés à<br>150 % | Heures<br>indemnisées<br>non comptées<br>comme travail<br>effectif |
|---------------------------|-------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Lundi                     | ..... | .....                   | Au titre du<br>mois<br>précédent<br>Total [ ]<br>[ ] Au titre<br>du mois<br>en cours | [ ]                | [ ]                           | [ ]                           | [ ]                                                    | [ ]                                                                |
| Mardi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Mercredi                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Jeudi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Vendredi                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Samedi                    | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Dimanche                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Lundi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Mardi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Mercredi                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Jeudi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Vendredi                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Samedi                    | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Dimanche                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Lundi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Mardi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Mercredi                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Jeudi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Vendredi                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Samedi                    | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Dimanche                  | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Lundi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Mardi                     | ..... | .....                   |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Total des heures :        |       |                         |                                                                                      |                    |                               |                               |                                                        |                                                                    |
| Coefficient de majoration |       |                         |                                                                                      | 100                | 125                           | 150                           | 150                                                    | 100                                                                |

Signature du salarié

Signature de l'employeur

- annexe non étendue (arrêté du 20 février 1984)

## **Accord collectif de prévoyance du 25 janvier 2007 des salariés des exploitations de Polyculture et d'Élevage de la Seine-Maritime**

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de Seine-Maritime,

L'union syndicale agricole de Seine-Maritime,  
d'une part, et

Le syndicat C.F.D.T. des salariés des exploitations agricoles de Seine-Maritime (FGA-CFDT),  
L'union départementale des syndicats C.F.T.C. - AGRI de Seine-Maritime,  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture F.O. (FGTA-FO),  
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT (FNAF-CGT),  
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles - fédération de l'agroalimentaire - CFE-CGC,  
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

(Modifié par l'avenant N°3 du 25 novembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 17 juillet 2015)

Le présent accord concerne les salariés non cadres des exploitations et entreprises qui relèvent de la convention collective de travail polyculture élevage du 28 février 1983 de la Seine Maritime.

A l'exclusion :

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

### **\*\*ARTICLE 2 : INCAPACITE TEMPORAIRE**

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par AGRI-PREVOYANCE de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par la MSA plus indemnité complémentaire) soit égale à 80 % du salaire brut du salarié tant que dure le versement des indemnités journalières légales.(\*)

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

- le salarié devra justifier d'une ancienneté de deux mois dans l'entreprise ou de six mois dans la branche en cas d'accident ou maladie de la vie privée (sur une période de douze mois).
- le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de (avenant n° 1 du 22 septembre 2009) 7 jours en cas d'accident et de maladie de la vie privée et dès le 1er jour en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle;
- les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales ;

- l'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues jusqu'à la fin de l'indemnisation.

(\*) Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation qui peuvent dans certains cas s'avérer plus favorables que la clause conventionnelle. Cet article 7 dispose en effet qu'après 3 ans d'ancienneté, le salarié a droit au maintien de 90 % de son salaire pendant une première période de 30 à 90 jours selon son ancienneté. Ainsi, un salarié en longue maladie et totalisant plus de 33 ans d'ancienneté est en droit de bénéficier de l'indemnité légale pendant 90 jours à 90 %.

(\*\*) étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

### **ARTICLE 3 : INCAPACITE PERMANENTE (INVALIDITE)**

*(Modifié par l'avenant N°4 du 20 janvier 2015 en cours d'extension)*

*En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal à 66,66% ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, verse aux salariés une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole égale à 30 % du douzième des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.*

*À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail complémentaire est examinée par le Conseil d'administration de l'Institution, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.*

*S'agissant des pensions d'invalidité en cours de service auprès d'un organisme assureur autre que celui désigné au présent article 7, les revalorisations postérieures à la date d'effet du présent régime sont prise en charge par l'organisme désigné à l'article 7 dans la mesure où elles ne le sont pas par l'organisme antérieurement désigné.»*

### **ARTICLE 4 : DECES**

*(Modifié par l'avenant N°3 du 25 novembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 17 juillet 2015)*

Tous les salariés bénéficient de cette garantie sans condition d'ancienneté.

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès,
- une rente annuelle d'éducation,
- une indemnité frais d'obsèques.

#### **a) Le capital décès**

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge et de 50 % pour le conjoint, est versé par AGRI-PREVOYANCE à la demande du ou des bénéficiaires. Le montant minimum du capital est fixé à 8000 €.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à AGRI-PREVOYANCE une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant,
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune,
- aux héritiers.

Le cocontractant d'un PACS est assimilé au conjoint non séparé de corps.

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès est celui correspondant au salaire brut des 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3<sup>ème</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

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

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

**b) La rente annuelle d'éducation**

**En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :**

- 4 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant de 0 à 10 ans
- 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant de 11 à 17 ans
- 11 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études)

**c) L'indemnité frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès soit 2682 € pour l'année 2007.

**ARTICLE 5 : ASSURANCE DES CHARGES SOCIALES PATRONALES**

**Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par AGRI-PREVOYANCE.**

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

**ARTICLE 6 : COTISATIONS :**

(Modifié par l'avenant N°3 du 25 novembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 17 juillet 2015)

**1 Taux, assiette et répartition**

| <b>Garanties</b>                                 | <b>Taux de cotisation</b> | <b>Part employeur</b> | <b>Part salarié</b> |
|--------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>Incapacité Temporaire de Travail</b>          | 0,65 %                    | 0,33 %                | 0,32 %              |
| <b>Invalidité</b>                                | 0,38 %                    | 0,185 %               | 0,195 %             |
| <b>Décès</b>                                     | 0,42 %                    | 0,21 %                | 0,21 %              |
| <b>SOUS-TOTAL</b>                                | <b>1,45 %</b>             | <b>0,725 %</b>        | <b>0,725 %</b>      |
| <b>Assurance des charges sociales patronales</b> | 0,11 %                    | 0,11 %                | -                   |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>1,56 %</b>             | <b>0,835 %</b>        | <b>0,725 %</b>      |

Ces cotisations sont appelées sur l'ensemble du personnel non cadre quelle que soit son ancienneté.

## **2 Suspension**

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

## **3 Portabilité**

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe au présent avenant pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir à l'organisme gestionnaire en plus des justificatifs demandés pour l'obtention des prestations, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

### **ARTICLE 7 : ORGANISME GESTIONNAIRE**

La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI-PREVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, Rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel non cadre.

### **ARTICLE 8 : REEXAMEN DU REGIME ET DU CHOIX DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE**

Les parties signataires examineront au moins tous les 5 ans, sur la base des résultats communiqués chaque année par AGRI-PREVOYANCE, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale.

A cette occasion, ils décideront soit de renouveler l'accord d'adhésion conclu avec ledit organisme, soit d'adhérer à un autre organisme de gestion.

### **ARTICLE 9 : REVISION, DENONCIATION**

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties au moins 2 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à AGRI PREVOYANCE.

En cas de dénonciation du présent accord ou en cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO

- la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente.

### **ARTICLE 10 : DATE D'EFFET**

(Modifié par l'avenant N°3 du 25 novembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 17 juillet 2015)

L'avenant N° 3 du 25 novembre 2014 entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au Journal Officiel avant le 31 décembre 2014, ou à défaut, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

L'article 6 3° - Portabilité - du présent accord introduit par l'avenant N° 3 du 25 novembre 2014 entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence à savoir la loi sur la sécurisation de l'emploi du 20 juin 2013.

L'avenant N° 4 du 20 janvier 2015 prend effet au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension au journal officiel ;

**Les dispositions du présent accord du 25 janvier 2007 sont en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007 pour une durée indéterminée et s'appliquent aux arrêts de travail et déclarations d'invalidité survenus à partir de cette date.**

### **ARTICLE 11 : EXTENSION**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à ROUEN, le 25 janvier 2007  
(Suivent les signatures)

## **Accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de la Seine Maritime**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

*D'une part,*

- L'Union Syndicale Agricole de Seine Maritime,

- La Fédération Départementale des CUMA de Seine Maritime,

-(avenant n° 1 du 12 novembre 2009) La Fédération Nationale des Producteurs Horticulteurs de Haute-Normandie)

*D'autre part,*

- Le Syndicat C.F.D.T. des salariés des exploitations agricoles de Seine Maritime (FGA-CFDT),

- (avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - L'Union Régionale des Syndicats agroalimentaires C.F.D.T. de Haute-Normandie,

- L'Union départementale des syndicats C.F.T.C.-AGRI de Seine Maritime,

- (avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - L'Union régionale des Syndicats C.F.T.C. AGRI de Haute-Normandie,

- L'Union départementale des syndicats FO de Seine Maritime,

- (avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - L'Union départementale des syndicats FO de l'Eure,

- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT (FNAF-CGT),

- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles – CFE-CGC,

***Ont convenu ce qui suit :***

### **Préambule**

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

Les partenaires sociaux signataires, entendent ainsi :

➤ Permettre aux salariés agricoles non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage du département de la Seine Maritime de bénéficier d'un régime complémentaire frais de santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable afin notamment de :

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

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage du 28 février 1983 du département de la Seine Maritime.

(Avenant n° 1 du 12 novembre 2009) Le présent avenant à l'accord départemental du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de la Seine-Maritime fait suite à la demande d'adhésion des partenaires sociaux de la convention collective des horticulteurs de Haute-Normandie du 2 octobre 1967, à l'accord départemental du 22 septembre 2009 précité).

Les parties au présent avenant ont donc convenu d'élargir le champ d'application professionnel et géographique de l'accord précité, afin d'étendre le bénéfice de l'accord du 22 septembre 2009 aux salariés non cadres des exploitations d'horticulture de Haute-Normandie.

## **Article 1 – Champ d'application**

### **Article 1-1 Champ d'application professionnel**

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

- polyculture
- élevage
- arboriculture
- cressiculture
- Coopératives d'Utilisation de Matériels Agricoles (CUMA)
- Les structures agro touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation, telles que définies par le code rural

(avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - horticulture

### **Article 1-2 Champ d'application territorial**

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1, effectués :

(avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - dans les entreprises dont le siège de l'exploitation se trouve en Seine Maritime, pour les entreprises autres qu'horticoles ;

- dans les entreprises dont le siège de l'exploitation se trouve en Haute-Normandie, pour les entreprises horticoles.

## **Article 2 – Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date, ou à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel si celui-ci est publié après le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

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

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

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

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

L'avenant n° 2 du 14 avril 2014 prendra effet :

- A l'exception des articles 9bis portabilité et de l'annexe 2 à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension ;
- concernant l'article 9bis portabilité et l'annexe 2 : à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles il fait référence (le 1<sup>er</sup> juin 2014).

### **Article 3 –Bénéficiaires**

#### **Article 3-1 Les salariés**

Modification partielle de l'article 3-1 par avenant N° 2 du 14 avril 2014 étendu par arrêté ministériel du 27 octobre 2014 – JO 06 novembre 2014)

Les dispositions du présent accord s'appliquent à titre obligatoire aux salariés non cadres qui :

- ont 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- et relèvent du champ d'application du présent accord.

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

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

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise le 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté de 6 mois ou dès la date de l'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis.

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier l'ensemble des salariés visés au présent article, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 5, par la signature d'un bulletin d'affiliation.

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

#### **Cas d'exclusion:**

- Les cadres ressortissants de la Convention Collective Nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.
- Les VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires
- Les salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 12 du présent accord.

#### **Dispenses d'affiliation :**

(modifié par avenant N° 2 du 14 avril 2014 étendu par arrêté ministériel du 27 octobre 2014 – JO 06 novembre 2014)

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1 - Le salarié bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord, Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire, avec un descriptif des prestations.

La dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2 - Le salarié bénéficie de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3 - Le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément.

4 - Les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10% de leur rémunération brute.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10% de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

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

5 - Les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

6 - Les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

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

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 14 avril 2014, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée (y compris les apprentis) ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d'application de l'avenant. Après l'entrée en vigueur dudit avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1<sup>er</sup> mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté de 6 mois.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié, ni par l'employeur.

### **Article 3-2 Les ayants droit du salarié**

Sont bénéficiaires du régime l'adhérent et ses ayants droits tels que définis ci-dessous.

#### **Définition des ayants-droit du salarié**

- le conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- le cocontractant d'un PACS : est assimilée au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le participant;
- le concubin du participant justifiant de deux années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union) sous réserve que le salarié soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS
- les enfants à charge : Par enfant, il faut entendre
- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus);
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant neuf ans au moins avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale.

#### **Sont considérés comme enfants à charge :**

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

### **Article 4 – Garanties**

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié et ses ayants droit.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié et ses ayants droit, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le Régime Social de Base, dans la limite des frais réellement engagés.

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

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

Sont prises en charge les prestations de prévention figurant sur l'arrêté du 8 juin 2006 pris en application de l'article L.871-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

**\* paragraphe non étendu par arrêté ministériel du 8 novembre 2010 (JO du 17 novembre 2010).**

### **Article 5- Gestion du régime complémentaire frais de santé**

Pour assurer la gestion de leur régime complémentaire obligatoire frais de santé, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de désigner l'organisme suivant :

**AGRI PREVOYANCE, Institution de prévoyance régie par le Code rural, sise 21 Rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS Cedex 08, membre du groupe AGRICA.**

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

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

### **Article 6 - Cotisation**

#### **Article 6-1 Montant de la cotisation :**

(modifié par avenant N° 2 du 14 avril 2014 étendu par arrêté ministériel du 27 octobre 2014 – JO 06 novembre 2014)

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la signature du présent accord et ensuite de ses avenants.

#### **Taux et répartition de la cotisation uniforme obligatoire :**

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé » est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,70 % du PMSS, financement de la portabilité inclus.

La tarification uniforme obligatoire concerne le salarié et ses ayants droits tels que définis à l'article 3.2 de l'accord initial.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 15 % à la charge de l'employeur ;
- 85 % à la charge du salarié.

#### **Article 6-2 Appel et recouvrement des cotisations**

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

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

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

## **Article 7 : Règlement des prestations et tiers payants**

La MSA procède aux remboursements de base MSA et complémentaire Frais de santé AGRI PREVOYANCE.

Le remboursement de la part AGRI PREVOYANCE est réalisé conjointement à celui de la part obligatoire et figure sur le même décompte pour les salariés agricoles.

Pour les bénéficiaires relevant du Régime Général de Sécurité Sociale, des échanges automatisés permettent à la CMSA de régler les prestations AGRI PREVOYANCE sans que le bénéficiaire n'ait à transmettre son décompte de la CPAM (hors prestations nécessitant la production d'une facture telle les prestations optique) à la MSA.

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

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

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

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

## **Article 8 : Cessation des garanties**

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

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

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

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- les salariés s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement
- les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité
- les personnes garanties du chef de l'adhérent salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

## **Article 9 : Suspension du contrat de travail**

(modifié par avenant N° 2 du 14 avril 2014 étendu par arrêté ministériel du 27 octobre 2014)

### **Suspension du contrat pour un motif non liée à une maladie ou à un accident**

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévues par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève, à titre individuel, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

### **Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité, et donnant lieu à versement d'indemnités journalières par le régime de base**

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement.

### **Article 9bis : Portabilité**

(ajouté par avenant N° 2 du 14 avril 2014 étendu par arrêté ministériel du 27 octobre 2014 – JO 06 novembre 2014)

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurant en annexe 3 au présent avenant pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

### **Art 10 : Accord de gestion spécifique et suivi du régime**

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

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

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

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

### **Article 11 : Antériorité des régimes d'entreprise**

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

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

Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire santé au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 et figurant dans le tableau des prestations constituant l'annexe 1 du présent accord, pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime complémentaire santé de niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 4, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

### **Article 12 : Recours contre les tiers responsables**

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

### **Article 13 : Clause de réexamen-dénonciation**

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

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

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

### **Article 14 : Dépôt et extension**

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

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

### **Annexe 1 – Tableau Garanties complémentaire santé :**

(modifié par avenant N° 2 du 14 avril 2014 étendu par arrêté ministériel du 27 octobre 2014 – JO 06 novembre 2014)

| GARANTIES                                                                                 | REGIME FRAIS DE SANTE                        |                                               |                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|
|                                                                                           | Remboursements Régime de base <sup>(1)</sup> | Remboursements complémentaires <sup>(1)</sup> | Remboursements totaux (y compris |
| <b>SOINS COURANTS</b>                                                                     |                                              |                                               |                                  |
| Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes                             | 70% BR                                       | 80% BR                                        | 150% BR                          |
| Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes | 60% BR                                       | 40% BR                                        | 100% BR                          |
| Sages femmes                                                                              | 70% BR                                       | 30% BR                                        | 100% BR                          |
| Analyses, examens de laboratoire                                                          | 60% BR                                       | 40% BR                                        | 100% BR                          |
| Radiographie, électro radiologie                                                          | 70% BR                                       | 30% BR                                        | 100% BR                          |
| Actes de prévention responsables                                                          | 35% à 70% BR                                 | 65% à 30% BR                                  | 100% BR                          |
| <b>PHARMACIE</b>                                                                          |                                              |                                               |                                  |
| Pharmacie remboursée par le régime de base                                                | 15% à 100% BR                                | 85% à 0% BR                                   | 100% BR                          |

| <b>OPTIQUE</b>                                                                         |                  |                                            |                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée                                  | 60% BR           | 395% BR + crédit de 250€/ an /bénéficiaire | 455% BR + crédit de 250€/ an / bénéficiaire |
| Lentilles non prises en charge                                                         | -                | 200€ /an/bénéficiaire                      | 200€ /an/bénéficiaire                       |
| <b>DENTAIRE</b>                                                                        |                  |                                            |                                             |
| Soins remboursés par le régime de base (y compris inlay/onlay)                         | 70% BR           | 30% BR                                     | 100% BR                                     |
| Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronnes implantoportées) | 70% BR           | 140% BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire   | 210% BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire    |
| Orthodontie acceptée                                                                   | 100% BR          | 150% BR                                    | 250% BR                                     |
| <b>APPAREILLAGE</b>                                                                    |                  |                                            |                                             |
| Prothèses auditives acceptées                                                          | 60% BR           | 395% BR + 175 € /an/bénéficiaire/oreille   | 455% BR+ 175 € /an/ bénéficiaire/oreille    |
| Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, autres prothèses      | 60% BR - 100% BR | 40% - 0% BR                                | 100%BR                                      |
| <b>HOSPITALISATION (secteur conventionné ou non)</b>                                   |                  |                                            |                                             |
| Frais de soins et séjour                                                               | 80% - 100% BR    | 20% - 0% BR                                | 100% BR                                     |
| Dépassements d'honoraires                                                              | -                | 150% BR                                    | 150% BR                                     |
| Forfait hospitalier                                                                    | -                | 100% FR dès le premier jour                | 100% FR dès le premier jour                 |
| Chambre particulière                                                                   | -                | 30€/jour                                   | 30€/jour                                    |
| Frais de lit d'accompagnant enfant de moins de 12 ans                                  | -                | 25€/jour                                   | 25€/jour                                    |
| <b>MATERNITE (secteur conventionné ou non)</b>                                         |                  |                                            |                                             |
| Frais de soins et séjour                                                               | 100% BR          | -                                          | 100% BR                                     |
| Dépassement d'honoraires et chambre particulière                                       | -                | Crédit 1/3 du PMSS/bénéficiaire /maternité | Crédit 1/3 du PMSS/bénéficiaire /maternité  |

(1) en pourcentage de la BR ;

**BR** : base de remboursement à partir de laquelle est calculé le remboursement obligatoire ;

**PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

**Fait à Bois Guillaume, le 22 septembre 2009**

**«Annexe II : Dispositions légales sur la portabilité  
(article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)»**

(ajoutée à l'accord par avenant N° 2 du 14 avril 2014 étendu par arrêté ministériel du 27 octobre 2014 – JO 06 novembre 2014)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1 - Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2 - Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3 - Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4 - Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5 - L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6 - L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droits du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

## ANNEXE

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° 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 syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS)
- la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (FNCUMA)
- l'Union syndicale des rouisseurs teilleurs 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 1144 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.

|                        |                                                                                                                        |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Première partie</b> | <b>Dispositions applicables aux relations entre les employeurs et les salariés dans l'exploitation ou l'entreprise</b> |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 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 23-8 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup>

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 bénéficiaire du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'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<sup>er</sup> 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 effectué.

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

#### Article 8.2 – Durée maximale quotidienne

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

### Article 8.3 – Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article 994 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la 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 1940 heures.

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

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

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

(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 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures.

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

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

## CHAPITRE IX TRAVAIL A TEMPS CHOISI

### Article 9.1 – Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L 212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

### Article 9.2 – Contrat de travail à temps partiel

#### § 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 1200 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<sup>er</sup> 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 1600 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<sup>e</sup> et la 39<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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  $1/151,67^e$  de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

### § 4. Heures effectuées hors modulation

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

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

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

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de  $1/151,67^e$  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 suivant 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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).

|                        |                                                                                   |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Deuxième partie</b> | <b>Dispositions applicables aux relations entre les organisations signataires</b> |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|

## 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 présent 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 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 récapitulatif 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.         |               |