

# **Convention Collective de Travail de la Production Agricole du Calvados du 1er juin 2004**

**Entrée en vigueur le 1er janvier 2005**

**- Code IDCC 9141 -**



Etendue par arrêté du 16 décembre 2004  
paru au Journal Officiel du 28 décembre 2004

***Mise à jour par ses avenants n° 1 à 14***

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

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

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

*Date de dernière mise à jour : février 2012*

## **Avenants et arrêtés d'extension**

- ➔ Arrêté du 16 décembre 2004 portant extension de la convention collective de travail de la production agricole du Calvados (Journal Officiel du 28 décembre 2004)
- ➔ Avenant n° 1 du 26 janvier 2005 étendu par arrêté du 24 août 2005 (Journal Officiel du 2 septembre 2005)
- ➔ Avenant n° 2 du 28 juin 2005 étendu par arrêté du 12 octobre 2005 (Journal Officiel du 30 octobre 2005)
- ➔ Avenant n° 3 du 28 juin 2005 portant revalorisation des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2005, étendu par arrêté du 23 août 2005 paru au Recueil des Actes Administratifs du Calvados le 3 novembre 2005
- ➔ Avenant n° 4 du 28 juin 2006 portant modification de l'article 7 « Classification des emplois » étendu par arrêté du 27 octobre 2006 (JORF du 15 novembre 2006)
- ➔ Avenant n° 5 du 28 juin 2006 portant revalorisation des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006, étendu par arrêté du 20 septembre 2006 paru au Recueil des Actes Administratifs du Calvados le 22 septembre 2006
- ➔ Avenant n° 6 du 4 décembre 2006 portant modification des articles 8.4.2 « Nourriture », 11.3.2 « Indemnité de licenciement » (pour motif autre qu'économique) et 11.4.2 « Indemnité de licenciement » (pour motif économique) étendu par arrêté du 30 mai 2007 (Journal Officiel du 5 juin 2007)
- ➔ Avenant n° 7 du 4 décembre 2006 instituant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007 un régime de prévoyance (modification des articles 8.5.1 à 8.5.3 et création des articles 8.5.4 à 8.5.9) étendu par arrêté du 30 mai 2007 (Journal Officiel du 5 juin 2007)
- ➔ Avenant n° 8 du 2 juillet 2007 portant revalorisation des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2007, étendu par arrêté préfectoral du 1<sup>er</sup> octobre 2007 paru au Recueil des Actes Administratifs du Calvados le 4 octobre 2007
- ➔ Avenant n° 9 du 20 juin 2008 portant revalorisation des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2008 étendu par arrêté préfectoral du 22 septembre 2008 paru au Recueil des Actes Administratifs du Calvados le 26 septembre 2008
- ➔ Avenant n° 10 du 2 juillet 2009 portant revalorisation des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2009, étendu par arrêté préfectoral du 16 septembre 2009 paru au Recueil des Actes Administratifs du Calvados le 21 septembre 2009
- ➔ Avenant n° 11 du 2 juillet 2009 portant modification des articles 8.5.1, 8.5.7 et 8.5.9, étendu par arrêté du 16 février 2010 (Journal Officiel du 24 février 2010)
- ➔ Avenant n° 12 du 25 janvier 2010 portant revalorisation des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2010, étendu par arrêté préfectoral du 31 mai 2010 paru au Recueil des Actes Administratifs du Calvados le 7 juin 2010
- ➔ Avenant n° 13 du 17 janvier 2011 portant revalorisation des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2011, étendu par arrêté préfectoral du 21 mars 2011 paru au Recueil des Actes Administratifs du Calvados le 25 mars 2011
- ➔ Avenant n° 14 du 18 avril 2011 portant modification des articles 5.3.1, 5.3.2, 14.5 et 11.3.2 étendu par arrêté du 7 février 2012 (Journal Officiel du 21 février 2012).

Entre :

- la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA),
- le Syndicat des Eleveurs de Chevaux de Sang de France,
- la Fédération Départementale des CUMA,

d'une part,

- le Syndicat Général Agro-alimentaire du Calvados - FGA – CFDT,
- l'UNSA Agriculture Agro-alimentaire,
- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC,
- l'Union Départementale Force Ouvrière,

.../...

# TABLE DES MATIERES

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel.....	<a href="#">14</a>
Article 1.2 - Champ d'application territorial.....	<a href="#">14</a>
Article 1.3 - Incidence sur les contrats antérieurs ou postérieurs.....	<a href="#">14</a>

## CHAPITRE II – DUREE, REVISION, DENONCIATION

Article 2.1 - Durée.....	<a href="#">15</a>
Article 2.2 - Révision – Dénonciation.....	<a href="#">15</a>
Article 2.3 - Extension.....	<a href="#">16</a>
Article 2.4 - Dépôt – Entrée en vigueur.....	<a href="#">16</a>

## CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION, DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

Article 3.1 - Commission paritaire d'interprétation.....	<a href="#">17</a>
Article 3.2 - Conflits collectifs.....	<a href="#">18</a>

## CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 4.1 - Liberté syndicale et d'expression.....	<a href="#">19</a>
Article 4.2 - Commissions paritaires.....	<a href="#">20</a>
Article 4.3 - Délégués du personnel, délégués de site, comité d'entreprise.....	<a href="#">21</a>
Article 4.4 - Evolution professionnelle et congés de formation.....	<a href="#">21</a>
Article 4.5 - Emploi de salariés étrangers.....	<a href="#">23</a>
Article 4.6 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	<a href="#">23</a>
Article 4.7 - Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers.....	<a href="#">23</a>
Article 4.8 - Personnes handicapées.....	<a href="#">24</a>

## CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE, AU CONTRAT DE TRAVAIL, A LA PERIODE D'ESSAI

Article 5.1 - Modalités d'embauche.....	<a href="#">25</a>
Article 5.2 - Formalités.....	<a href="#">25</a>
Article 5.3 - Durée, forme et contenu du contrat de travail.....	<a href="#">25</a>
Article 5.3.1 - Contrat de travail à durée indéterminée.....	<a href="#">25</a>
Article 5.3.2 - Contrat de travail à durée déterminée.....	<a href="#">26</a>
Article 5.3.3 - Contrat de travail à temps partiel.....	<a href="#">27</a>
Article 5.3.4 - Contrat de travail intermittent.....	<a href="#">27</a>

## **CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES AUX SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL, A LA REINTEGRATION ET A LA PRIORITE D'EMBAUCHAGE**

Article 6.1 - Maladie ou accident.....	<a href="#">28</a>
Article 6.1.1 - Accident du travail ou maladie professionnelle.....	<a href="#">28</a>
Article 6.1.2 - Maladie ou accident de la vie privée.....	<a href="#">29</a>
Article 6.2 - Maternité – Paternité.....	<a href="#">29</a>
Article 6.3 - Adoption.....	<a href="#">29</a>
Article 6.4 - Appel de préparation à la défense.....	<a href="#">29</a>
Article 6.5 - Appel et rappel sous les drapeaux.....	<a href="#">30</a>

## **CHAPITRE VII - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES**

Article 7.....	<a href="#">31</a>
----------------	--------------------

## **CHAPITRE VIII - SALAIRES - PRIMES - AVANTAGES EN NATURE**

### **Section I – Salaires**

Article 8.1.1 - Calcul du salaire minimum professionnel.....	<a href="#">34</a>
Article 8.1.2 - Mensualisation.....	<a href="#">34</a>
Article 8.1.3 - Rémunération des astreintes et du temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.....	<a href="#">34</a>
Article 8.1.4 - Travail des jeunes.....	<a href="#">35</a>
Article 8.1.5 - Apprentissage.....	<a href="#">35</a>
Article 8.1.6 - Déplacements.....	<a href="#">37</a>

### **Section II - Paiement des salaires**

Article 8.2.1 - Modalités de paiement des salaires.....	<a href="#">38</a>
Article 8.2.2 - Bulletin de paie.....	<a href="#">38</a>

### **Section III – Primes**

Article 8.3 - Prime d'ancienneté.....	<a href="#">38</a>
---------------------------------------	--------------------

### **Section IV – Avantages en nature**

Article 8.4.1 - Généralités.....	<a href="#">38</a>
Article 8.4.2 - Nourriture.....	<a href="#">39</a>
Article 8.4.3 - Logement.....	<a href="#">39</a>
Article 8.4.4 - Nourriture des apprentis.....	<a href="#">40</a>
Article 8.4.5 - Logement des apprentis.....	<a href="#">40</a>

## **Section V – Garantie de ressources en cas de maladie ou accident**

Article 8.5.1 – Incapacité temporaire – Maladie ou accident de la vie privée.....	<a href="#">41</a>
Article 8.5.2 – Incapacité temporaire - accident du travail ou maladie professionnelle pour les salariés ayant moins de huit mois d’ancienneté continue dans l’entreprise.....	<a href="#">41</a>
Article 8.5.3 – Incapacité temporaire - accident du travail ou maladie professionnelle pour les salariés à partir du huitième mois d’ancienneté continue dans l’entreprise.....	<a href="#">42</a>
Article 8.5.4 – Incapacité permanente (invalidité).....	<a href="#">42</a>
Article 8.5.5 – Garantie décès.....	<a href="#">42</a>
Article 8.5.6 – Assurance des charges sociales patronales.....	<a href="#">43</a>
Article 8.5.7 – Cotisations et organisme gestionnaire.....	<a href="#">43</a>
Article 8.5.8 – Réexamen du régime et du choix de l’organisme gestionnaire.....	<a href="#">44</a>
Article 8.5.9 – Révision, dénonciation.....	<a href="#">44</a>

## **CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL, REPOS COMPENSATEUR, TRAVAIL DE NUIT, REPOS HEBDOMADAIRE, REPOS QUOTIDIEN, JOURS FERIES**

### **Section I – Durée du travail**

Article 9.1.1 - Durée normale du travail.....	<a href="#">45</a>
Article 9.1.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif.....	<a href="#">45</a>
Article 9.1.3 - Heures supplémentaires.....	<a href="#">45</a>
Article 9.1.4 - Détermination de la période annuelle de travail.....	<a href="#">46</a>
Article 9.1.5 - Durée maximale du travail.....	<a href="#">46</a>
Article 9.1.6 - Enregistrement ou consignation des heures de travail.....	<a href="#">47</a>
Article 9.1.7 - Horaires individualisés.....	<a href="#">47</a>
Article 9.1.8 - Aménagement de la durée du travail.....	<a href="#">47</a>

### **Section II – Travail de nuit**

Article 9.2.1 - Généralités.....	<a href="#">47</a>
Article 9.2.2 - Recours au travail au nuit.....	<a href="#">48</a>
Article 9.2.3 - Définition du travailleur de nuit.....	<a href="#">48</a>
Article 9.2.4 - Contreparties accordées au personnel travaillant la nuit.....	<a href="#">49</a>
Article 9.2.5 – Mesures destinées à améliorer les conditions de travail.....	<a href="#">49</a>
Article 9.2.6 – Mesures destinées à favoriser l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	<a href="#">50</a>
Article 9.2.7 – Formation professionnelle des travailleurs de nuit.....	<a href="#">50</a>

### **Section III – Repos hebdomadaire – Repos quotidien – Jours fériés**

Article 9.3.1 - Repos hebdomadaire et repos quotidien.....	<a href="#">50</a>
Article 9.3.2 - Repos hebdomadaire dominical.....	<a href="#">50</a>
Article 9.3.3 - Repos quotidien.....	<a href="#">51</a>
Article 9.3.4 - Repos quotidien des jeunes travailleurs.....	<a href="#">51</a>



Article 9.3.5 - Jours fériés.....	<a href="#">51</a>
Article 9.3.6 - Paiement des jours fériés légaux, chômés.....	<a href="#">51</a>
Article 9.3.7 - Récupération des jours fériés.....	<a href="#">52</a>
Article 9.3.8 - Travail du dimanche ou des jours fériés.....	<a href="#">52</a>

#### **Section IV – Absences**

Article 9.4.1 - Absences.....	<a href="#">52</a>
Article 9.4.2 - Absences pour élections.....	<a href="#">53</a>

### **CHAPITRE X - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX**

Article 10.1 - Congés payés.....	<a href="#">54</a>
Article 10.2 - Périodes assimilées à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés..	<a href="#">54</a>
Article 10.3 - Période et durée des congés payés.....	<a href="#">54</a>
Article 10.4 - Calcul de l'indemnité de congés payés.....	<a href="#">55</a>
Article 10.5 - Interdiction du travail durant les congés.....	<a href="#">55</a>
Article 10.6 - Congés des salariés en contrat à durée déterminée.....	<a href="#">55</a>
Article 10.7 - Dispositions applicables aux jeunes travailleurs.....	<a href="#">56</a>
Article 10.8 - Congés spéciaux.....	<a href="#">56</a>
Article 10.8.1 - Congés à la naissance.....	<a href="#">56</a>
Article 10.8.2 - Congés pour événements personnels.....	<a href="#">56</a>
Article 10.8.3 - Congé pour enfant malade.....	<a href="#">57</a>
Article 10.8.4 - Congé de formation de cadre et d'animateurs pour la jeunesse.....	<a href="#">57</a>

### **CHAPITRE XI - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL, DEMISSION, LICENCIEMENT**

Article 11.1 - Contrat de travail à durée déterminée.....	<a href="#">58</a>
Article 11.2 - Démission d'un salarié titulaire d'un CDI.....	<a href="#">58</a>
Article 11.3 - Licenciement pour motif autre qu'économique d'un salarié titulaire d'un CDI.....	<a href="#">58</a>
Article 11.3.1 - Délai congé ou préavis.....	<a href="#">59</a>
Article 11.3.2 - Indemnité de licenciement.....	<a href="#">59</a>
Article 11.4 - Licenciement pour motif économique.....	<a href="#">60</a>
Article 11.4.1 - Délai congé ou préavis.....	<a href="#">60</a>
Article 11.4.2 - Indemnité de licenciement.....	<a href="#">60</a>
Article 11.5 - Temps libre pour rechercher un autre emploi.....	<a href="#">60</a>
Article 11.6 - Obligations consécutives à la rupture du contrat de travail.....	<a href="#">61</a>

### **CHAPITRE XII - HYGIENE – PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

Article 12.1 - Généralités.....	<a href="#">62</a>
Article 12.2 - Evaluation des risques.....	<a href="#">63</a>
Article 12.3 - Utilisation des produits anti-parasitaires, corrosifs, toxiques ou dangereux.....	<a href="#">63</a>

Article 12.4 - Intempéries.....	<a href="#">63</a>
Article 12.5 - Travaux salissants – douches.....	<a href="#">64</a>
Article 12.6 - Emploi des machines.....	<a href="#">64</a>

## **CHAPITRE XIII - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE RETRAITE**

Article 13 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié.....	<a href="#">65</a>
--	--------------------

## **CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Article 14.1 - Généralités.....	<a href="#">66</a>
Article 14.2 - Classification des emplois, définitions des catégories de cadre.....	<a href="#">66</a>
Article 14.3 - Temps de travail.....	<a href="#">66</a>
Article 14.4 - Heures supplémentaires.....	<a href="#">67</a>
Article 14.5 - Période d'essai.....	<a href="#">67</a>
Article 14.6 - Délai de préavis.....	<a href="#">68</a>
Article 14.7 - Indemnité de licenciement pour motif autre qu'économique.....	<a href="#">68</a>
Article 14.8 - Indemnité départ à la retraite.....	<a href="#">68</a>
Article 14.9 - Supplément de rémunération.....	<a href="#">68</a>
Article 14.10 - Prime d'ancienneté.....	<a href="#">68</a>
Article 14.11 - Avantages en nature.....	<a href="#">69</a>
Article 14.12 - Salaires.....	<a href="#">69</a>

## **CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

Article 15.1 - Salariés non cadres.....	<a href="#">70</a>
Article 15.2 - Salariés cadres.....	<a href="#">70</a>

### [Annexes](#)

Annexe 1 - Salaires des ouvriers et employés.....	<a href="#">73</a>
Annexe 2 - Salaires des cadres.....	<a href="#">74</a>
Annexe 3 - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée.....	<a href="#">75</a>
Annexe 4 - Article 9-2 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.....	<a href="#">77</a>
Annexe 5 - Article 9-3 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.....	<a href="#">80</a>
Annexe 6 - Article 6-5 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.....	<a href="#">81</a>
Annexe 7 - Mentions devant figurer sur le bulletin de paie (Article R 143-3 du Code du travail)...	<a href="#">82</a>
Annexe 8 - Article 5 du décret n° 97-540 du 26/05/1997.....	<a href="#">84</a>
Annexe 9 - Durée maximale du travail : cas et conditions de dépassement.....	<a href="#">85</a>
Annexe 10 - Article 10-2 de l'accord national du 23/12/1981.....	<a href="#">86</a>
Annexe 11 - Récapitulatif des absences rémunérées.....	<a href="#">87</a>
Annexe 12 - Périodes assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés	<a href="#">88</a>
Annexe 13 - Procédure de licenciement pour motif autre qu'économique.....	<a href="#">90</a>
Annexe 14 - Procédure de licenciement pour motif économique.....	<a href="#">91</a>
Annexe 15 - Articles 11-3 et 11-4 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.....	<a href="#">92</a>



# INDEX ALPHABETIQUE

## A

### *Absences*

- absences rémunérées (art. 9.4.1)..... [52](#)
- absences pour élections (art. 9.4.2)..... [53](#)

### *Accident de la vie privée (voir maladie)*

### *Accident du travail ou maladie professionnelle*

- délai de prévenance de l'employeur (art. 6.1)..... [28](#)
- garantie de ressources pour les salariés ayant moins de 8 mois d'ancienneté (8.5.2)..... [41](#)
- garantie de ressources pour les salariés ayant plus de 8 mois d'ancienneté (8.5.3)..... [42](#)
- inaptitude physique du salarié (art. 6.1.1)..... [28](#)

### *Adoption*

- généralités (art. 6.3)..... [29](#)
- congés exceptionnels (art. 10.8.2)..... [56](#)

### *Aménagement de la durée du travail (art. 9.1.8)..... [47](#)*

### *Ancienneté*

- prime d'ancienneté des salariés non-cadres (art. 8.3)..... [38](#)
- prime d'ancienneté des cadres (art. 14.10)..... [68](#)
- congé supplémentaire (art. 10.1)..... [54](#)

### *Appel de préparation à la défense (art. 6.4)..... [29](#)*

### *Appel et rappel sous les drapeaux (art. 6.5)..... [30](#)*

### *Apprentissage*

- rémunération (art. 8.1.5)..... [35](#)
- congés payés (art. 10.1)..... [54](#)
- nourriture (art. 8.4.4)..... [40](#)
- logement (art. 8.4.5)..... [40](#)

### *Astreintes*

- rémunération (art. 8.1.3)..... [34](#)

### *Avantages en nature*

- généralités (art. 8.4.1)..... [38](#)
- nourriture (art. 8.4.2)..... [39](#)
- logement (art. 8.4.3)..... [39](#)
- salariés cadres (art. 14.11)..... [69](#)

## B

### *Bulletin de paie (art 8.2.2)..... [38](#)*

## C

### *Calcul du salaire minimum professionnel (art. 8.1.1)..... [34](#)*

### *Classifications des emplois et coefficients hiérarchiques*

- cadres (art. 14.2)..... [66](#)
- non cadres (art. 7)..... [31](#)

<i>Comité d'entreprise</i> (art. 4.3).....	<a href="#">21</a>
<i>Commissions paritaires</i>	
- fonctionnement (art. 4.2).....	<a href="#">20</a>
- salariés membres (art. 4.2).....	<a href="#">20</a>
- congé supplémentaire (art. 4.2).....	<a href="#">20</a>
<i>Commission paritaire d'interprétation</i>	
- compétence (art. 3.1).....	<a href="#">17</a>
- composition (art. 3.1).....	<a href="#">17</a>
- fonctionnement (art. 3.1).....	<a href="#">17</a>
<i>Conflits collectifs</i> (art. 3.2).....	<a href="#">18</a>
<i>Congés</i>	
- congés payés (art. 10.1).....	<a href="#">54</a>
- période et durée des congés payés (art. 10.3).....	<a href="#">54</a>
- congés spéciaux (art. 10.8).....	<a href="#">56</a>
- congé de formation (art. 4.4).....	<a href="#">21</a>
- calcul de l'indemnité de congés payés (art. 10.4).....	<a href="#">55</a>
- interdiction de travail (art. 10.5).....	<a href="#">55</a>
- salariés en contrat à durée déterminée (art. 10.6).....	<a href="#">55</a>
- jeunes travailleurs (art. 10.7).....	<a href="#">56</a>
<i>Contrat de travail à durée déterminée</i>	
- cas de recours (art. 5.3.2) .....	<a href="#">26</a>
- période d'essai (art. 5.3.2) .....	<a href="#">26</a>
- cessation (art. 11.1).....	<a href="#">58</a>
<i>Contrat de travail à durée indéterminée</i>	
- forme et contenu (art. 5.3.1) .....	<a href="#">25</a>
- période d'essai des salariés non cadres (art. 5.3.1) .....	<a href="#">25</a>
- période d'essai des salariés cadres (art. 14.5) .....	<a href="#">67</a>
- cessation (voir démission ou licenciement)	
- modèle (annexe 3) .....	<a href="#">74</a>
<i>Contrat de travail (autres)</i>	
- à temps partiel (art. 5.3.3) .....	<a href="#">27</a>
- intermittent (art. 5.3.4) .....	<a href="#">27</a>
<i>Convention collective</i>	
- avantages acquis (art. 1.3) .....	<a href="#">14</a>
- champ d'application professionnel (art. 1.1) .....	<a href="#">14</a>
- champ d'application territorial (art. 1.2) .....	<a href="#">14</a>
- dépôt, entrée en vigueur (art. 2.4) .....	<a href="#">16</a>
- durée (art. 2.1) .....	<a href="#">15</a>
- extension (art. 2.3).....	<a href="#">16</a>
- révision, dénonciation (art. 2.2).....	<a href="#">15</a>
<b><u>D</u></b>	
<i>Décès</i> (art. 8.5.5).....	<a href="#">42</a>
<i>Délégués du personnel, délégués de site</i> (art. 4.3).....	<a href="#">21</a>
<i>Délégué syndical</i> (art. 4.1).....	<a href="#">19</a>

## *Démission*

- préavis des salariés non-cadres (art. 11.2).....	<a href="#">58</a>
- préavis des salariés cadres (art. 14.6).....	<a href="#">68</a>
- temps libre pour recherche d'emploi des salariés non-cadres (art. 11.5).....	<a href="#">60</a>
- temps libre pour recherche d'emploi des salariés cadres (art. 14.6).....	<a href="#">67</a>
- obligations de l'employeur à la rupture (art. 11.6) .....	<a href="#">61</a>

## *Déplacements*

- indemnisation des frais de déplacements (art. 8.1.6).....	<a href="#">37</a>
---	--------------------

## *Durée du travail*

- durée normale (art. 9.1.1) .....	<a href="#">45</a>
- durée maximale du travail (art. 9.1.5) .....	<a href="#">46</a>
- enregistrement des heures de travail (art. 9.1.6) .....	<a href="#">47</a>
- temps de travail des cadres (art. 14.3) .....	<a href="#">66</a>
- présences ne constituant pas du travail effectif (art. 9.1.2).....	<a href="#">45</a>

# **E**

## *Egalité*

- professionnelle entre les salariés hommes et femmes (art. 4.6) .....	<a href="#">23</a>
- de traitement entre les salariés français et étrangers (art.4.7).....	<a href="#">23</a>

## *Embauche*

- modalités d'embauche (art. 5.1) .....	<a href="#">25</a>
- formalités (art. 5.2) .....	<a href="#">25</a>
- salariés étrangers (art. 4.5).....	<a href="#">23</a>

## *Evolution professionnelle (voir congé de formation)*

# **G**

<i>Grands travaux</i> ( définition des périodes) (art. 10.3).....	<a href="#">54</a>
---	--------------------

## *Groupements d'employeurs*

- indemnisation des frais de déplacements (art. 8.1.6).....	<a href="#">37</a>
---	--------------------

# **H**

## *Habillage et déshabillage*

- rémunération du temps passé (art. 8.1.3).....	<a href="#">34</a>
---	--------------------

## *Handicapés*

- obligation d'emploi (art. 4.8) .....	<a href="#">24</a>
--	--------------------

## *Heures supplémentaires*

- non cadres (art. 9.1.3).....	<a href="#">45</a>
- cadres (art. 14.4) .....	<a href="#">67</a>

<i>Hygiène – Sécurité</i> (chapitre XII) .....	<a href="#">62</a>
--	--------------------

# **I**

## **Indemnité**

- indemnité de fin de contrat (art. 11.1) .....	<a href="#">58</a>
- indemnité de congés payés (art. 10.4) .....	<a href="#">55</a>
- indemnité de licenciement des cadres (art. 14.7).....	<a href="#">68</a>
- indemnité de licenciement des non cadres (voir licenciement)	
- indemnité de départ à la retraite (voir retraite)	

<i>Incapacité permanente</i> (art 8.5.4).....	<a href="#">42</a>
---	--------------------

# **J**

*Jeunes* (voir travail des jeunes)

## **Jours fériés**

- définition (art. 9.3.5).....	<a href="#">51</a>
- paiement des jours fériés légaux chômés (art. 9.3.6).....	<a href="#">51</a>
- paiement des jours fériés travaillés (art. 9.3.8).....	<a href="#">52</a>
- récupération (art. 9.3.7).....	<a href="#">51</a>

# **L**

<i>Liberté syndicale et d'expression</i> (art. 4.1) .....	<a href="#">19</a>
---	--------------------

## **Licenciement pour motif autre qu'économique**

- procédure (art. 11.3) .....	<a href="#">58</a>
- préavis (art. 11.3.1) .....	<a href="#">59</a>
- indemnité (art. 11.3.2) .....	<a href="#">59</a>

## **Licenciement pour motif économique**

- procédure (art. 11.4) .....	<a href="#">60</a>
- préavis (art. 11.4.1) .....	<a href="#">60</a>
- indemnité (art. 11.4.2).....	<a href="#">60</a>

# **M**

## **Maladie ou accident de la vie privée**

- délai de prévenance de l'employeur (art. 6.1) .....	<a href="#">28</a>
- garantie de ressources (art. 8.5.1) .....	<a href="#">41</a>
- garantie d'emploi (art. 6.1.2) .....	<a href="#">29</a>
- inaptitude du salarié (art. 6.1.2).....	<a href="#">29</a>

*Maladie professionnelle* (voir accident du travail)

<i>Maternité</i> (art. 6.2).....	<a href="#">29</a>
----------------------------------	--------------------

<i>Mensualisation</i> (art. 8.1.2).....	<a href="#">34</a>
---	--------------------

# **P**

## **Paternité**

- généralités (art. 6.2) .....	<a href="#">29</a>
- congés spéciaux (art. 10.8) .....	<a href="#">56</a>

## *Période d'essai*

- contrat de travail à durée indéterminée (art. 5.3.1).....	<a href="#">25</a>
- contrat de travail à durée déterminée (art. 5.3.2).....	<a href="#">26</a>
- personnel cadre (art. 14.5).....	<a href="#">67</a>

## *Préavis*

- démission (art. 11.2).....	<a href="#">58</a>
- licenciement pour motif autre qu'économique (art. 11.3.1).....	<a href="#">59</a>
- licenciement pour motif économique (art. 11.4.1) .....	<a href="#">60</a>

## *Prévoyance*

- cotisations patronales et salariales (art. 8.5.7).....	<a href="#">43</a>
- décès (art. 8.5.5).....	<a href="#">42</a>
- incapacité temporaire (maladie ou accident de la vie privée) (art. 8.5.1).....	<a href="#">41</a>
- incapacité temporaire (AT ou maladie professionnelle moins de 8 mois d'ancienneté) (art. 8.5.2).....	<a href="#">41</a>
- incapacité temporaire (AT ou maladie professionnelle à partir de 8 mois d'ancienneté) (art. 8.5.3).....	<a href="#">43</a>
- organisme gestionnaire (art. 8.5.7).....	<a href="#">43</a>
- pension d'invalidité (article 8.5.4).....	<a href="#">42</a>

# **R**

## *Retraite*

- indemnité de départ des salariés non-cadres (art. 13).....	<a href="#">65</a>
- indemnité de départ des salariés cadres (art. 14.8).....	<a href="#">68</a>

<i>Retraite complémentaire</i> .....	<a href="#">70</a>
--------------------------------------	--------------------

## *Repos*

- hebdomadaire (art. 9.3.1).....	<a href="#">50</a>
- dominical (art. 9.3.2).....	<a href="#">50</a>
- quotidien (art. 9.3.3).....	<a href="#">51</a>

# **S**

## *Salaires*

- ouvriers et employés (art. 8.1.1).....	<a href="#">34</a>
- cadres (art. 14.12).....	<a href="#">69</a>
- modalités de paiement (art. 8.2.1).....	<a href="#">38</a>
- supplément de rémunération des salariés cadres (art. 14.9).....	<a href="#">68</a>

# **T**

## *Travail de nuit*

- généralités (art. 9.2.1).....	<a href="#">47</a>
- cas de recours (art. 9.2.2).....	<a href="#">48</a>
- définition (art. 9.2.3).....	<a href="#">48</a>
- contreparties (art. 9.2.4).....	<a href="#">49</a>

## *Travail des jeunes*

- rémunération (art. 8.1.4).....	<a href="#">35</a>
- repos quotidien (art. 9.3.4).....	<a href="#">51</a>
- repos hebdomadaire (art. 9.3.2).....	<a href="#">50</a>
- congés payés (art. 10.7).....	<a href="#">56</a>

## *Travail du dimanche*

- paiement (art. 9.3.8).....	<a href="#">52</a>
------------------------------	--------------------

<i>Travail effectif</i> (périodes assimilées) (art. 10.2).....	<a href="#">54</a>
--	--------------------

---

## **CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION**

---

### **Article 1.1 - Champ d'application professionnel**

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles des activités suivantes :

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

La présente convention s'applique également aux :

- exploitations, entreprises, associations, groupements et sociétés de toute nature, relevant de la production agricole, non couverts par une convention collective de travail existante.

### **Article 1.2 - Champ d'application territorial**

La présente convention régit les travaux effectués dans toutes les entreprises ayant leur siège dans le département du Calvados ainsi que dans les établissements situés également dans le dit département qui constituent, contractuellement, le lieu habituel de travail, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe, et indépendamment du domicile des employeurs et des salariés.

### **Article 1.3 - Incidence sur les contrats antérieurs ou postérieurs**

La présente convention s'applique malgré les usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords de travail antérieurs, ou qui seront conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention.

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention. De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.



---

## **CHAPITRE II**

### **DUREE – REVISION – DENONCIATION**

---

#### **Article 2.1 - Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Article 2.2 - Révision – dénonciation**

##### **- Révision**

La présente convention peut à tout moment faire l'objet d'une demande en révision de la part de l'une des parties signataires adressée par lettre recommandée avec accusé de réception (avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « aux autres parties organisations représentatives dans son champ d'application » et au Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles compétent, avec un préavis de trois mois.

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

La commission mixte des négociations désignée à l'article 4-2 doit se réunir dans un délai de 4 mois pour étudier les propositions de modifications.

Les dispositions dont la révision aura été demandée resteront en vigueur si un nouvel accord n'est pas conclu. En cas de conclusion d'un nouvel accord, celui-ci s'appliquera.

Conformément à l'article L 132-12 du Code du Travail et sans qu'il soit besoin d'une demande de révision émanant de l'une des parties signataires, la commission mixte se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner notamment l'évolution des salaires minimums professionnels.

De plus, la commission mixte examinera au moins tous les cinq ans les conditions d'adaptation des classifications des emplois aux évolutions des différents métiers, conformément à l'article L 132.12 du Code du Travail.

##### **- Dénonciation**

La présente convention peut à tout moment faire l'objet d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et au Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles compétent avec un préavis de trois mois. (avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt auprès du Conseil des Prud'hommes de Caen ».

La dénonciation de la convention doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention afin que les négociations puissent s'engager dès cette dénonciation.

En cas de dénonciation par l'une des parties, la présente convention collective reste en vigueur jusqu'à l'intervention de celle destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant deux ans à compter de l'expiration du délai prévu ci-dessus. (avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L 132.8, alinéa 4 du Code du Travail, 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 entre les autres parties signataires ».

### **Article 2.3 - Extension**

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

### **Article 2.4 - Dépôt - Entrée en vigueur**

La présente convention collective fait l'objet, ainsi que ses annexes et avenants, d'un dépôt légal au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados, pour enregistrement, par la partie la plus diligente.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de la convention au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

---

## **CHAPITRE III**

### **PROCÉDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRÉTATION, DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE**

---

#### **Article 3.1 - Commission paritaire d'interprétation**

##### **- Compétence**

Il est institué, conformément à l'article L 132-17 du Code du Travail, une commission paritaire d'interprétation compétente pour interpréter la présente convention, ses avenants et annexes et pour concilier les parties en cas de litige individuel ou collectif portant sur son application ou son interprétation.

En cas de litige, la saisine de la commission n'est pas exclusive du droit de porter ce litige devant la juridiction prud'homale.

##### **- Composition**

Cette commission paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente à la présente convention. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs, signataires ou adhérentes, est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

##### **- Fonctionnement**

La présidence de cette commission paritaire sera assurée alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés, par période de deux années civiles, les deux premières années de présidence étant assurées par un représentant du collège des employeurs.

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

Le Président est chargé de la convocation de la commission.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le Président.

La commission examinera toute demande d'interprétation ou toute demande de conciliation formulée par écrit et émanant de toute partie intéressée par l'application de la convention. La saisine est accompagnée de toute pièce pouvant faciliter l'examen du litige.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du Président n'est pas prépondérante.

L'avis de la commission paritaire d'interprétation a pour objet de préciser quelle était la volonté des parties dans l'accord initial. (abrogé par avenant n° 1 du 26 janvier 2005) «... ».

(Abrogé par avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « ... ».

Le Président communique aux parties les conclusions de la commission dans un délai de dix jours.

La participation aux réunions de la commission paritaire d'interprétation vaut autorisation d'absence pour le membre désigné par chaque syndicat de salariés. Leur rémunération est maintenue dans le cadre des réunions de cette commission.

### **Article 3.2 - Conflits collectifs**

Les conflits nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention peuvent être portés devant la section départementale de la commission régionale agricole de conciliation.

En cas de non conciliation et sous réserve de l'application de l'article L 523-1, alinéa 3 du Code du Travail qui permet sous certaines conditions, l'engagement direct de la procédure de médiation, ils peuvent être soumis, soit à la procédure de médiation fixée par les articles L 524-1 et suivants du Code du Travail, soit à la procédure d'arbitrage telle que prévue par les articles L 525-1 et suivants du Code du Travail.

---

## **CHAPITRE IV DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL**

---

### **Article 4.1 - Liberté syndicale et d'expression**

#### **- Principe du droit syndical et liberté d'expression**

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

#### **- Exercice du droit syndical**

##### **▪ Autorisation d'absence**

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire notamment, obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après information de l'employeur dès qu'ils ont connaissance de la date de tenue des réunions, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées sauf lorsqu'une disposition prévoit le maintien ou le remboursement du salaire à l'employeur.

De plus, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés pour participer aux réunions statutaires et aux sessions de formation de leur organisation syndicale, conformément à l'article L 451-1 du Code du Travail.

##### **▪ Section syndicale**

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale dans les conditions prévues par les articles L 412-6 à L 412-10 du Code du Travail, qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales représentatives et représentées dans l'entreprise. Ces panneaux sont, en règle générale, apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

### **- Délégué syndical**

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

### **- Négociation collective**

La négociation annuelle est réglée conformément aux articles L 132-27 et suivants du Code du Travail.

## **Article 4.2 - Commissions paritaires**

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

Cependant, le nombre total de salariés indemnisés ne pourra être supérieur à 10 pour une même réunion. Le cas échéant, un accord conclu entre les organisations syndicales représentatives des salariés membres d'une commission mixte ou d'une commission paritaire détermine la répartition des salariés en activité ainsi définis, et règle les problèmes susceptibles d'être posés dans le cas où plusieurs salariés d'une même entreprise sont désignés pour participer à la négociation. En cas de litige, la décision est prise par la commission paritaire nationale.

### **- Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme**

L'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires de négociation et de conciliation.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de rémunération des intéressés.

Le temps de trajet et le temps passé à ces réunions, ainsi qu'aux réunions préparatoires ou de suivi, ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres de commission titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur exploitation ou entreprise.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'Association pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture (AFNCA) dans les conditions fixées par l'accord national du 21 janvier 1992.

Les salariés concernés par les autorisations d'absence devront prévenir leur employeur sept jours au moins avant la date de la réunion en présentant la lettre de convocation.

### **- Congé supplémentaire**

Le salarié désigné ou élu pour siéger dans une commission ou institution prévue par les textes, indemnisée à l'employeur, bénéficiera d'un congé supplémentaire égal à la durée de la réunion lorsque cette réunion a lieu pendant ses congés payés.



### **Article 4.3 - Délégués du personnel, délégués de site, comité d'entreprise**

#### **- Délégués du personnel**

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués et les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

Le seuil minimum d'effectif est fixé à 11.

#### **- Délégués de site**

Dans les établissements visés par la loi occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, il peut être procédé à l'élection de délégués de site dans les conditions prévues à l'article L 421-1, alinéa 5 du Code du Travail.

#### **- Comité d'entreprise**

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le Code du Travail.

Les conditions de fonctionnement et les attributions desdits comités sont déterminées par les lois et règlements en vigueur.

Il en est de même en ce qui concerne le financement des activités sociales et culturelles gérées par ledit comité.

#### **- Contribution patronale au comité d'entreprise**

La participation minimale de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles est calculée conformément aux dispositions de l'article L 432-9 du Code du Travail. A cette participation s'ajoute la subvention de fonctionnement prévue à l'article L 434-8 du Code du Travail.

### **Article 4.4 - Evolution professionnelle et congés de formation**

#### **- Le congé de formation**

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur au cours de sa vie professionnelle de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au travailleur d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Selon les dispositions du Code du Travail, le congé peut également être accordé à un salarié pour préparer ou passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme au sens de l'article 8 de la loi n°71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

Les conditions d'utilisation de ces congés individuels de formation sont définies aux articles L 931-2 et suivants du Code du Travail.

## **- Dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats de travail à durée déterminée**

Sans préjudice des dispositions du congé de formation, toute personne qui au cours de sa vie professionnelle a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier du congé de formation dans les conditions définies par l'accord national du 18 juillet 2002. <sup>(1)</sup>

### **- Congé de bilan de compétences**

Les travailleurs salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences conformément aux dispositions du Code du Travail. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Le bilan de compétences est réalisé dans les conditions définies par les articles L 931-21 et suivants du Code du Travail.

### **- Autres congés**

Les salariés qui bénéficient d'une ancienneté d'un an dans leur entreprise, ont droit à une autorisation d'absence d'une durée maximale d'un an en vue de dispenser, à temps plein ou à temps partiel, un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans l'un des organismes mentionnés dans le Code du Travail.

La durée de ce congé peut toutefois dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation.

Le congé précité est également accordé aux salariés qui souhaitent se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

Les conditions d'utilisation de ces congés sont définies selon les dispositions du Code du Travail.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire, ont droit, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt-cinq ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des actions de formation du type de celles définies par le Code du Travail :

- actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle,
- actions d'adaptation,
- actions de promotion,
- actions de prévention,
- actions de conversion,
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- actions permettant de réaliser un bilan de compétences.

### **- Validation des acquis de l'expérience**

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies par le Code du Travail et le Code de l'éducation.

---

(1) Alinéa étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L 931-15 du Code du Travail

## **- Plan de formation de l'entreprise**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif.

La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en œuvre de ces dispositions. Le refus du salarié de participer à des actions réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les actions de formation du Code du Travail visées ci-dessus s'inscrivent également dans le respect des accords nationaux de branche conclus à ce titre.

## **Article 4.5 - Emploi de salariés étrangers**

Sous réserve des dispositions prévues pour les pays membres de l'Union Européenne ou de l'Espace économique européen, il est interdit à tout employeur d'occuper un étranger non muni d'un titre l'autorisant à travailler.

## **Article 4.6 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

A qualification professionnelle égale, et sous réserve des dispositions particulières du Code du Travail et sauf si l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à l'embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

## **Article 4.7 - Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers**

A capacité professionnelle égale, l'employeur ne peut prendre en considération l'origine, la confession ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, (avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle », de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers.

#### **Article 4.8 - Personnes handicapées**

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relatives à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées, notamment celles contenues dans le livre III du Code du Travail (titre II, chapitre III, section II).

En particulier, tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à temps partiel ou à temps complet, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont visés à l'article L 323-3 du Code du Travail.

Les modalités d'application de ces dispositions sont visées aux articles L 323-4 et suivants du Code du Travail.

---

## **CHAPITRE V**

### **DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE, AU CONTRAT DE TRAVAIL, À LA PÉRIODE D'ESSAI**

---

#### **Article 5.1 - Modalités d'embauche**

L'embauchage des salariés doit s'effectuer conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

#### **Article 5.2 - Formalités**

L'employeur doit adresser à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole dont il dépend une déclaration préalable à l'embauche, au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible d'embauche, selon les modalités fixées par l'article R 320-3 du Code du Travail.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage, conformément aux dispositions de l'article R 241-48 du Code du Travail. (Avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « Toutefois, le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R 241-50 du Code du Travail bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage ». L'examen médical est effectué sur convocation du service de médecine du travail.

#### **Article 5.3 - Durée, forme et contenu du contrat de travail**

##### **Article 5.3.1 - Contrat de travail à durée indéterminée**

###### **- Période d'essai**

(Avenant n° 14 du 18 avril 2011)

« La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée à deux mois.

Elle pourra être renouvelée une fois d'une durée identique à celle prévue ci-dessus et la possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit :

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas de suspension du contrat de travail, le salarié sera embauché définitivement lorsque la période d'essai aura été effectivement travaillée pendant une durée égale à la période d'essai visée ci-dessus. »

#### **- Forme et contenu du contrat**

Si à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, le contrat de travail est considéré comme définitivement conclu. Le contrat de travail est un acte écrit, établi en deux exemplaires, signé par les deux parties, l'un destiné à l'employeur, l'autre au salarié.

Sous réserve des dispositions réglementaires, cet acte précise notamment :

- l'identité des parties,
- la durée indéterminée du contrat,
- la date d'entrée dans l'entreprise,
- la fonction occupée,
- la qualification, le niveau, l'échelon, et le coefficient hiérarchique, qui s'y rapportent,
- la rémunération,
- la durée du travail,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- le nom de la caisse de retraite complémentaire et de prévoyance.

Un exemple de contrat de travail à durée indéterminée est joint en annexe 3 à la présente convention collective.

#### **Article 5.3.2 - Contrat de travail à durée déterminée**

Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les conditions fixées aux articles L 122-1 et suivants du Code du Travail, à savoir :

- remplacement d'un salarié ou d'un exploitant en cas d'absence ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels dans certains secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendus, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- au titre de dispositions législatives ou réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;



- par application de l'article L 122-2 (2°) du Code du Travail, l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Le contrat doit obligatoirement être établi par écrit et comporter les mentions obligatoires prévues à l'article L 122-3-1 du Code du Travail.

Une indemnité de fin de contrat est due au terme du contrat dans les conditions prévues à l'article 11-1 de la présente convention.

#### **- Période d'essai**

La durée de la période d'essai est fixée à un jour par semaine de travail prévue au contrat.

Elle ne peut être supérieure à deux semaines pour les contrats d'une durée ne dépassant pas 6 mois et à un mois si la durée initiale du contrat est supérieure à 6 mois.

(Avenant n° 14 du 18 avril 2011)

« Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit :

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,  
48 heures de 8 jours à 1 mois de présence.

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

#### **Article 5.3.3 - Contrat de travail à temps partiel**

Le contrat à temps partiel est un contrat écrit.

Il doit être conclu conformément aux dispositions de l'article 9-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, reproduit en annexe 4 à la présente convention.

Il doit comporter les clauses obligatoires figurant à cet article.

#### **Article 5.3.4 - Contrat de travail intermittent**

Le contrat intermittent est un contrat écrit.

Il doit être conclu conformément aux dispositions de l'article 9-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, reproduit en annexe 5 à la présente convention, et comporter les clauses obligatoires figurant à cet article.

---

## **CHAPITRE VI**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AUX SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL, À LA RÉINTÉGRATION ET A LA PRIORITÉ D'EMBAUCHAGE**

---

#### **Article 6.1 - Maladie ou accident**

Sauf cas de force majeure, l'employeur doit être informé sans délai, par tout moyen, de toute absence pour raison de santé.

Il doit également en être justifié dans les 48 heures par envoi ou présentation d'un justificatif médical.

#### **Article 6.1.1 - Accident du travail ou maladie professionnelle**

Dans ces cas, le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt ainsi que, le cas échéant, pendant la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, que doit suivre l'intéressé sur avis de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

Cette période de suspension n'affecte pas la détermination de tous les avantages légaux liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

#### **- Inaptitude physique du salarié après un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit faire l'objet d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

S'il est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

S'il est déclaré inapte par le médecin du travail, après que celui-ci ait procédé à une étude du poste de travail, des conditions de travail dans l'entreprise et aux deux examens médicaux espacés de deux semaines, l'employeur a l'obligation de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au besoin, par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

S'il justifie de l'impossibilité de reclasser le salarié, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure légale de licenciement.

Si le reclassement ou le licenciement ne sont pas réalisés dans un délai d'un mois à compter de la visite de reprise, l'employeur doit maintenir la rémunération. La rupture du contrat est effective à la 1<sup>ère</sup> présentation par la poste de la lettre de licenciement.

La rupture du contrat de travail ouvre droit au salarié à :

- une indemnité de préavis ;
- une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 11.3 de la présente convention.

#### **Article 6.1.2 - Maladie ou accident de la vie privée**

##### **- Inaptitude du salarié après un arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée**

Dans ces cas, le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt ainsi que, le cas échéant, pendant la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, que doit suivre l'intéressé sur avis de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

Lorsqu'une inaptitude est constatée après un arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident non professionnel, il convient d'appliquer les mêmes procédures rappelées ci-dessus à l'exception toutefois de l'obligation de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

A la rupture du contrat, le salarié doit percevoir l'indemnité conventionnelle de licenciement.

##### **- Garantie d'emploi**

Toute interruption de travail résultant d'une maladie, ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 12 mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail. (avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « La rupture par l'employeur du contrat de travail d'un salarié absent pour maladie n'est possible, pour cause réelle et sérieuse, que lorsque l'absence du salarié est de nature à provoquer la désorganisation de l'entreprise ». Dès sa guérison ou dès la consolidation de sa blessure, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi.

A chaque arrêt de travail ou prolongation, le salarié envoie à son employeur les feuilles d'arrêt ou de prolongation le concernant.

#### **Article 6.2 - Maternité - Paternité**

Les règles particulières de protection concernant la maternité et la paternité sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 6.3 - Adoption**

Les salariés bénéficient du congé d'adoption dans les conditions fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 6.4 - Appel de préparation à la défense**

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans appelé pour participer à cette journée de préparation bénéficiera d'une autorisation d'absence d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des congés annuels.

#### **Article 6.5 - Appel et rappel sous les drapeaux**

Les salariés ayant été appelés ou rappelés sous les drapeaux à quelque titre que ce soit bénéficient de la réintégration de plein droit.

Selon les dispositions du Code du Travail, il en est de même pour les salariés ou apprentis qui exercent une activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, ainsi que pour les personnes ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve.

---

## CHAPITRE VII

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES

---

#### Article 7

Les classifications et coefficients hiérarchiques concernant les emplois des salariés des exploitations entrant dans le champ d'application professionnel visé à l'article 1-1 de la présente convention collective de travail sont définis ci-après.

#### Conditions générales

A tous les niveaux, les salariés doivent savoir rendre compte du travail exécuté selon les directives de l'employeur définies dans le contrat de travail.

A tous les niveaux, les salariés doivent accepter de réaliser occasionnellement et de façon limitée dans le temps, des travaux autres que ceux correspondant à leur emploi tels que définis dans leur contrat de travail.

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter.

(Avenant n° 4 du 28 juin 2006) « La référence aux diplômes mentionnés dans les tableaux ci-dessous est donnée à titre indicatif et ne peut servir à déterminer l'attribution du niveau et du coefficient ».

Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de deux mois.

Pendant, et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi précédent.

<b>NIVEAU 1</b>	EMPLOIS D'EXÉCUTANTS, COMPTE-RENDU ORAL « ... » Supprimé par avenant n° 4 du 28 juin 2006
-----------------	--

<p><b>Echelon 1 (coefficient 110)</b></p> <p>Emploi d'embauche pour un salarié n'ayant pas de connaissance prouvée au poste de travail ou ayant besoin d'un temps de formation.</p> <p>Demande un encadrement et des explications pour les travaux à réaliser. Se familiarise avec les travaux et les habitudes de l'entreprise.</p> <p><b>Echelon 2 (coefficient 120)</b></p> <p>Poste de travail ne nécessitant pas de capacité spécifique, pouvant être réalisé après une bonne connaissance des habitudes de travail de l'entreprise. Cet échelon est obtenu automatiquement, après six mois de présence dans l'entreprise au coefficient 110, période d'essai comprise.</p> <p>Les consignes peuvent être données à la journée.</p>	<p><u>Exemples de tâches</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Entretien journalier des locaux et soins aux animaux de l'exploitation,</li><li>- Participation à la traite, à la récolte et au conditionnement,</li><li>- Surveillance de nuit des locaux et des animaux,</li><li>- Conduite de tracteurs et d'élévateurs,</li><li>- Travaux d'intérieur, aide à la cuisine.</li></ul>
--	--

**NIVEAU 2** EMPLOIS SPÉCIALISÉS, COMPTE-RENDU ORAL OU ÉCRIT - RÉDACTION SIMPLE  
(Avenant n° 4 du 28 juin 2006) « EMPLOI CORRESPONDANT AU REFERENTIEL PROFESSIONNEL DU CAPA »

<p><b>Echelon 1 (coefficient 210)</b></p> <p>Poste de travail qui demande une maîtrise des matériels utilisés. Les réglages simples et quotidiens doivent être réalisés par le salarié. L'organisation journalière du travail est définie quotidiennement par l'employeur ou son représentant.</p> <p><b>Echelon 2 (coefficient 220)</b></p> <p>Poste de travail dont l'expérience ou la durée d'emploi a donné une capacité reconnue par l'employeur ou son représentant. La connaissance du poste de travail permet au salarié l'organisation de sa journée après entrevue ou instructions écrites de la part de l'employeur ou de son représentant.</p> <p>Le sens de l'observation doit permettre de repérer les anomalies, de remédier aux plus simples et d'avertir l'employeur ou son représentant pour les plus complexes. Le salarié doit savoir décider d'interrompre le travail en cas de fonctionnement anormal du matériel ou de changements climatiques.</p>	<p><u>Exemples de tâches</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de tracteurs, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples, utiles à la bonne réalisation du travail,</li> <li>- Entretien courant du matériel, graissage, vidange, remplacement des pièces usées,</li> <li>- Surveillance des opérations de poulinage en l'absence de supérieur hiérarchique,</li> <li>- Soins spécifiques aux animaux en l'absence de supérieur hiérarchique,</li> <li>- Bureau : utilisation de l'informatique,</li> <li>- Travaux d'intérieur, préparation de la cuisine avec initiative,</li> <li>- A ce niveau de formation, peut être désigné par l'employeur pour la formation d'apprentis.</li> </ul>
--	--

**NIVEAU 3** EMPLOIS QUALIFIÉS, COMPTE-RENDU ORAL OU ÉCRIT DÉTAILLÉ  
(Avenant n° 4 du 28 juin 2006) « EMPLOI CORRESPONDANT AU REFERENTIEL PROFESSIONNEL DU BEPA »

<p><b>Echelon 1 (coefficient 310)</b></p> <p>Poste de travail qui demande une très bonne connaissance des moyens nécessaires à sa réalisation. Si les orientations de gestion ne sont pas appréhendées par le salarié, les moyens techniques sont bien dominés.</p> <p>Le salarié doit savoir détecter les anomalies, même graves. Il en réfère à l'employeur ou à son représentant.</p> <p>Il peut avoir une certaine autonomie après avoir reçu des consignes ou un plan de travail.</p> <p><b>Echelon 2 (coefficient 320)</b></p> <p>Poste de travail identique à l'échelon 1 mais l'autonomie devient plus grande. La motivation du salarié et sa connaissance des techniques de productions rendent celui-ci plus autonome, lui permettant de décider seul de l'intervention de tiers comme le vétérinaire ou le mécanicien en l'absence de l'employeur ou de son représentant.</p>	<p><u>Exemples de tâches</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie pour les travaux de labour, fertilisation, semis, exécution de traitement, récolte, moissons, ensilage ;</li> <li>- Conduite d'un atelier en élevage, hormis les décisions de sélection, d'approvisionnement, de vente, de prophylaxie ;</li> <li>- Travaux d'intérieur, cuisine avec initiative et responsabilité de l'approvisionnement,</li> <li>- Bureau : informatique, secrétariat,</li> <li>- Haras : étalonnier,</li> <li>- Implantation d'une culture y compris la préparation,</li> <li>- A ce niveau de formation, peut être désigné par l'employeur pour la formation d'apprentis.</li> </ul>
--	--



**Echelon 1 (coefficient 410)**

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

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

**Echelon 2 (coefficient 420)**

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou d'un chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement, ou le chef d'exploitation et, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail en équipe.

Exemples de tâches

- Réalisation des objectifs d'un plan d'élevage : insémination raisonnée, plan de monte, sélection, recherche de performance,
- Organisation d'un chantier de semis, récolte et traitements,
- Autonomie dans la préparation et le dosage des médicaments,
- A ce niveau de formation, peut être désigné par l'employeur pour la formation d'apprentis.

---

## **CHAPITRE VIII**

### **SALAIRES, PRIMES, AVANTAGES EN NATURE**

---

#### **SECTION 1 - Salaires**

##### **Article 8.1.1 - Calcul du salaire minimum professionnel**

Les salaires horaires figurant à l'annexe 1 de la présente convention sont des minima professionnels correspondant au coefficient hiérarchique, au niveau et à l'échelon de chaque salarié, employeur et salarié ayant la possibilité de fixer contractuellement des salaires supérieurs.

##### **Article 8.1.2 - Mensualisation**

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée et calculée conformément aux dispositions de l'article 6-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, reproduit en annexe 6 à la présente convention.

##### **- Salariés intermittents**

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 %.

##### **Article 8.1.3 - Rémunération des astreintes et du temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage**

##### **- Indemnités 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.

(Avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « 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 récapitulant 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 ».

Le temps de trajet nécessaire au salarié pour se rendre sur le lieu d'intervention constitue également du temps de travail effectif, dans la limite du temps nécessaire au salarié pour effectuer le trajet qui sépare son domicile du lieu d'intervention.

Les périodes d'astreintes définies à l'article 9-1-2 de la présente convention ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire par nuit d'astreinte de 21 heures à 5 heures au maximum dont le montant est égal à une fois le taux horaire du salaire conventionnel correspondant à la qualification du salarié concerné et à deux fois ce taux par période de vingt quatre heures consécutives d'astreinte.

L'indemnisation du trajet en cas d'intervention effective pendant l'astreinte s'effectue selon les modalités définies à l'article 8-1-6 de la présente convention.

#### **- Temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage**

En application des dispositions figurant à l'article 6-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ne constitue pas du travail effectif.

Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par la présente convention, le règlement intérieur ou le contrat de travail, notamment pour des raisons sanitaires, ou de santé des personnes, ce temps fait obligatoirement l'objet d'une indemnisation calculée au tarif des heures normales de travail du salarié, sans être compté dans la durée du travail effectif.

#### **- Temps passé à la douche**

Lorsqu'en outre le salarié effectue des travaux salissants énumérés par les dispositions législatives ou réglementaires, ou lorsque l'emploi l'expose à des risques pour sa santé, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif des heures normales de travail, dans la limite de 15 minutes par jour et doit être considéré comme du travail effectif.

#### **Article 8.1.4 - Travail des jeunes**

Le taux de rémunération des salariés de moins de 18 ans est fixé comme suit, par rapport à ceux des salariés adultes de même classification professionnelle :

- 16 à 17 ans	→	80 %
- 17 à 18 ans	→	90 %

(Avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « Les dispositions ci-dessus ne pourront pas avoir pour effet de servir des salaires qui seraient inférieurs au SMIC, de plus de 20 % pour les jeunes de moins de 17 ans et de plus de 10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans ».

Toutefois, pour les salariés âgés de moins de 18 ans mais ayant 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont relève l'activité principale de l'entreprise, le salaire ne pourra être inférieur au coefficient 110 N1 E1.

Les salariés de moins de 18 ans doivent recevoir le salaire de la catégorie adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement. Le salaire des jeunes âgés de moins de 16 ans ne peut être inférieur à 80 % du coefficient 110 N1 E1.

#### **Article 8.1.5 - Apprentissage**

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage sont déterminées par les dispositions du chapitre 7 du titre 1er du livre 1er du Code du Travail.

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

Age de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
Moins de 18 ans	35 %	55 %	70 %
De 18 à 20 ans	41 %	65 %	75 %
21 ans et plus	55 %	75 %	80 %

Pour les jeunes de 21 ans et plus, la rémunération est fixée en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable (Article D 117-1 du Code du Travail).

#### **- Jeunes atteignant 18 ou 21 ans**

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

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

#### **- Conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage**

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

#### **- Prorogation de la durée de l'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut être prorogé pour les cas suivants :

- échec à l'examen (article L 117-9 Code du Travail) : rémunération de la dernière année précédant la prorogation ;
- retard dans le début du cycle d'apprentissage ou de suspension de celui-ci (article L 117-13 du Code du Travail) : rémunération de la dernière année précédant la dérogation ;
- état de santé de l'apprenti handicapé (article R 119-78 du Code du Travail) : majoration de 15 points du taux de rémunération de la dernière année.

#### **- Réduction de la durée d'apprentissage**

- apprentis désirant achever une formation déjà suivie pendant un an au moins dans un établissement d'enseignement technologique ou dans le cadre d'un contrat de qualification, et apprentis titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur (articles R 117-7 et R 117-7-1 du Code du Travail) : rémunération de la 2<sup>ème</sup> année d'apprentissage ;
- formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment (article R 117-7-2 du Code du Travail) : majoration de 15 points du taux de rémunération de la dernière année de la durée normale définie par l'article L 115-2 du Code du Travail.

### **Article 8.1.6 - Déplacements**

Tout déplacement du siège de l'entreprise au lieu de travail, motivant l'utilisation par le salarié d'un moyen de transport personnel, doit faire l'objet d'une indemnité pour frais fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut, les frais de déplacement du salarié avec son véhicule personnel sont indemnisés sur la base du barème kilométrique de l'administration fiscale pour les véhicules de 5 CV dans la deuxième tranche (de 5 001 à 20 000 Km/an), et pour les 2 roues sur la base du barème de l'administration fiscale pour la catégorie 50 à 125 cc.

Ces temps de déplacement sont considérés comme temps de travail effectif.

Si le salarié est dans l'obligation de prendre ses repas ou de se loger en dehors de son domicile pour cause de déplacement, il doit être en outre remboursé par l'employeur des frais de repas et des frais de séjour sur justificatifs, dans des limites fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, les frais de repas du salarié ne pouvant regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail seront remboursés sur la base d'une fois et demie le salaire horaire du coefficient 110 N1 E1 par repas.

#### **- Salariés à temps partiel, interruption d'activité supérieure à 2 heures**

Au cas où l'interruption d'activité prévue à l'article 9-2 § 2 alinéa 3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles est supérieure à 2 heures au cours d'une même journée, le salarié bénéficiera, pour effectuer le deuxième trajet entre le domicile et le lieu du travail, d'une indemnité kilométrique calculée selon les modalités et dans les mêmes limites que les frais de déplacement prévus à l'alinéa premier du présent article.

#### **- Groupements d'employeurs : Trajets domicile-travail**

En raison de l'éloignement entre eux des sièges respectifs des exploitations et entreprises adhérentes à un même groupement d'employeurs, les salariés desdits groupements, soumis à des sujétions particulières liées au changement de lieux d'emploi et à la durée de leur mission, bénéficient des dispositions suivantes.

Le temps nécessaire aux trajets entre le siège du groupement d'employeurs et le lieu de travail, lorsqu'il n'est pas une obligation imposée par l'employeur (non considéré comme travail effectif), est indemnisé comme suit, compte tenu de l'éloignement de l'exploitation utilisatrice du siège du groupement d'employeurs :

Distance entre le lieu du groupement d'employeurs et le lieu du siège de l'exploitation utilisatrice (notion de rayon)	Indemnité de trajets Montant forfaitaire (en euros, par trajet simple aller ou retour)
- inférieure ou égale à 10 kilomètres	0 euro
- de 11 à 20 kilomètres inclus	1 euro
- de 21 à 30 kilomètres inclus	2 euros
- de 31 à 40 kilomètres inclus	3 euros
- supérieure à 41 kilomètres inclus	4 euros

Pour l'application du présent article, les parties ont la faculté de convenir, dans le contrat de travail, de substituer le lieu du domicile du salarié au lieu du siège du groupement.

## **SECTION II - Paiement des salaires**

### **Article 8.2.1 - Modalités de paiement des salaires**

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

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de demander un acompte à la fin de la première quinzaine à jour fixe.

### **Article 8.2.2 - Bulletin de paie**

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite "bulletin de paie" ou "bulletin de salaire" comportant les mentions prévues à l'article R 143-2 du Code du Travail. Ces mentions figurent, à titre indicatif, à l'annexe 7 de la présente convention.

## **SECTION III - Primes**

### **Article 8.3 – Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté est attribuée à chaque salarié qui justifie de plus de 3 années de présence continue. Cette prime sera payée en même temps que les salaires, suivant les taux ci-après applicables aux salaires bruts :

- 3% après 3 ans de services sur l'exploitation,
- 4% après 4 ans de services sur l'exploitation,
- 5% après 5 ans de services sur l'exploitation,
- 6% après 6 ans de services sur l'exploitation.

Les périodes d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident de la vie privée, d'une durée supérieure à un mois, ne sont pas considérées comme temps de présence et n'entrent donc pas en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Lorsqu'un employeur reprend une entreprise agricole, il est tenu de payer la prime d'ancienneté aux salariés de l'entreprise dans la mesure de leur temps de service dans l'exploitation.

Si un salarié accomplit un travail intermittent toujours chez le même exploitant, il a droit à la prime d'ancienneté.

## **SECTION IV - Avantages en nature**

### **Article 8.4.1 - Généralités**

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur vient, sauf clause contraire, en déduction des salaires.

La valeur de ces avantages doit figurer sur le bulletin de paie.

#### **Article 8.4.2 - Nourriture**

Le prix de la nourriture est égal, par jour, au salaire de (Avenant n° 6 du 4 décembre 2006) « 2 heures » de travail au coefficient 110 N1 E1.

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

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

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

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

#### **Article 8.4.3 - Logement**

Les retenues mensuelles par pièce habitable sont ainsi fixées sur la base du salaire horaire conventionnel afférent au coefficient 110 N1 E1, sans qu'elles puissent avoir d'incidence sur la classification et le coefficient hiérarchique des personnes à la date d'application de la présente convention :

- Studio ou une pièce meublée, tout confort,  
électricité, salle d'eau, wc, eau chaude, eau froide..... 20 heures
- Maison non meublée, 2 pièces tout confort  
électricité, salle d'eau, wc, eau chaude, eau froide..... 22 heures
- Maison non meublée, 3 pièces tout confort,  
électricité, salle d'eau, wc, eau chaude, eau froide..... 28 heures
- Maison non meublée, 4 pièces tout confort,  
électricité, salle d'eau, wc, eau chaude, eau froide..... 34 heures

Au-delà de 4 pièces, un contrat pourra être rédigé entre les parties avant l'entrée dans les lieux.

Toutefois pour un logement ne répondant pas aux normes de confort définies ci-dessus, la retenue mensuelle est fixée à 5 fois le salaire horaire conventionnel afférent au coefficient 110 N1 E1, étant entendu que ce logement doit satisfaire par ailleurs aux conditions de logement des salariés agricoles fixées par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et l'arrêté du 1er juillet 1996.

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

Dans le cas d'un chauffage collectif, la fourniture de l'eau et de l'électricité sera équivalente à 5 heures et demie par pièce au coefficient 110 N1 E1.

Il sera décompté pour :

- un garage ou dépendance d'au moins 12 m2..... 4 heures
- un jardin de plus de 500 m2..... 2 heures

### **- Etat des lieux**

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

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

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

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

### **- Délai d'évacuation des logements**

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

- 1 mois après notification du licenciement en cas de faute grave ;
- 2 mois après notification du préavis en cas de licenciement sauf s'il y a faute grave ;
- 4 mois en cas d'incapacité du salarié de reprendre son emploi à la suite d'une maladie ou d'un accident.

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

- 3 mois après notification du préavis, pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence sur l'exploitation ;
- 6 mois après notification du préavis pour les salariés ayant au moins 5 ans de présence sur l'exploitation

L'indemnité versée par le salarié au-delà du préavis et jusqu'à la fin de l'occupation des lieux est celle retenue lors de l'exécution du contrat de travail.

### **Article 8.4.4 - Nourriture des apprentis**

Le prix de la nourriture ne peut être supérieur, par jour, à 75 % du salaire horaire au coefficient 110 N1 E1.

### **Article 8.4.5 - Logement des apprentis**

La retenue mensuelle de logement pour les apprentis ne peut être supérieure à 75 % de 3 fois le salaire horaire au coefficient 110 N1 E1.



## **SECTION V - Garantie de ressources en cas de maladie ou accident**

(Avenant n° 11 du 2 juillet 2009)

### **« Article 8.5.1- Incapacité temporaire - Maladie ou accident de la vie privée »**

En cas d'incapacité de travail temporaire due à une maladie ou à un accident de la vie privée, dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit à l'indemnité journalière légale de maladie des assurances sociales agricoles, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par Agri-Prévoyance de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) soit égale à 90% du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours, puis 75% de ce même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

- le salarié devra justifier de huit mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ;
- lors de chaque arrêt, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours ;
- 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. »

(Avenant n° 7 du 4 décembre 2006)

### **« Article 8.5.2 – Incapacité temporaire - accident du travail ou maladie professionnelle pour les salariés ayant moins de huit mois d'ancienneté continue dans l'entreprise »**

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et résultant :

- d'un accident du travail ou assimilé survenu au service de l'employeur,
- d'une maladie professionnelle contractée au service de l'employeur et ouvrant droit à l'indemnisation prévue par la législation en vigueur en la matière,

le salarié bénéficiera d'une allocation complémentaire à la charge de l'employeur.

Le taux et les conditions de versement de cette allocation sont les suivants :

Ancienneté requise : néant

Délai de carence : néant

Durée de la garantie : l'allocation complémentaire sera due pendant la durée de l'incapacité dans la limite de 180 jours calendaires au cours d'une même période de 12 mois consécutifs.

Montant de la garantie (déduction faite des indemnités journalières de la MSA) : pendant les 40 premiers jours calendaires, le salarié percevra 90 % du salaire de référence, puis 66,66 % de ce même salaire pendant les 140 jours calendaires suivants.

Cette allocation sera soumise à cotisations sociales et sera versée chaque mois par l'employeur au salarié à la date normale de paie. »

(Avenant n° 7 du 4 décembre 2006)

**« Article 8.5.3 – Incapacité temporaire - accident du travail ou maladie professionnelle pour les salariés à partir du 8<sup>ème</sup> mois d'ancienneté continue dans l'entreprise »**

En cas d'incapacité de travail temporaire due à un accident du travail ou maladie professionnelle, dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit à l'indemnité journalière légale, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par Agri-Prévoyance de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) soit égale à 90% du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours, puis 75% de ce même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

- le salarié devra justifier de huit mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ;
- lors de chaque arrêt, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient sans délai de carence ;
- 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. »

(Avenant n° 7 du 4 décembre 2006)

**« Article 8.5.4 – Incapacité permanente (invalidité) »**

Les salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, d'une pension mensuelle complémentaire incapacité permanente égale à 25% du douzième des rémunérations perçues par le salarié au cours des quatre trimestres civils précédant la date de mise en invalidité.

La pension est versée par Agri-Prévoyance jusqu'au passage à la retraite du pensionné.

Les prestations sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

S'agissant des pensions d'invalidité en cours de service auprès d'un organisme assureur autre que celui désigné au présent article 8.5.7, les revalorisations postérieures à la date d'effet du présent régime sont prises en charge par l'organisme désigné à l'article 8.5.7 dans la mesure où elles ne le sont pas par l'organisme antérieurement désigné.

**Article 8.5.5 – Garantie décès**

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

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, est versé par Agri-Prévoyance à la demande du ou des bénéficiaires.

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 brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3ème 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.

#### **Article 8.5.6 – 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.

(Avenant n° 11 du 2 juillet 2009)

#### **Article 8.5.7 – Cotisations et 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, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

Les cotisations décès sont dues dès le premier jour d'embauche. Les cotisations incapacité temporaire et permanente sont appelées après huit mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Les cotisations telles que fixées par l'accord d'adhésion à l'institution, sont assises sur la totalité des salaires et réparties comme suit :

	<b>Taux</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Part salariale</b>
Incapacité temporaire	0,65 %	0,44 % <sup>(1)</sup>	0,21 %
Incapacité permanente	0,22 %	-	0,22 %
Décès	0,18 %	0,18 %	-
Charges sociales patronales	0,15 %	0,15 %	
<b>TOTAL</b>	<b>1,20 %</b>	<b>0,77 %</b>	<b>0,43 %</b>

<sup>(1)</sup> dont 0,41% au titre de la reprise des garanties conventionnelles (les cotisations destinées à la couverture des prestations d'accident du travail ainsi que des prestations légales résultant de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sont exclusivement à la charge de l'employeur) ».

#### **Article 8.5.8 – Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire**

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale.

(Avenant n° 11 du 2 juillet 2009)

#### **Article 8.5.9 – Révision, dénonciation**

« En cas de dénonciation de la convention collective ou de l'accord d'adhésion signé le 4 décembre 2006 et de ses avenants :

- 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. »

---

## **CHAPITRE IX**

### **DUREE DU TRAVAIL - REPOS COMPENSATEUR**

### **TRAVAIL DE NUIT - REPOS HEBDOMADAIRE**

### **REPOS QUOTIDIEN - JOURS FERIES**

---

#### **SECTION I - Durée du travail**

##### **Article 9.1.1 - Durée normale du travail**

La durée normale de travail effectif hebdomadaire est fixée par les dispositions législatives en vigueur, ou telles qu'elles résultent de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En application de l'article L 713-5 du Code Rural, la durée de 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 ses occupations personnelles.

##### **Article 9.1.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif**

Les présences ne constituant pas du travail effectif sont définies aux articles 6-2 et 6-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et sont notamment :

les périodes d'inaction (heures d'équivalences), telles que déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 figurant à l'annexe 8 de la présente convention ;

les périodes d'astreintes telles que définies à l'article 6-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ne sont pas considérées comme travail effectif. Elles sont organisées et fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, ou à défaut, des salariés et après information de l'inspecteur du travail. Elles ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à l'article 8-1-3 de la présente convention.

##### **Article 9.1.3 - Heures supplémentaires**

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

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, ou à défaut des salariés et après information de l'inspecteur du travail.

Sauf dispositions prévues par la présente convention collective, les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile de travail qui débute le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

#### **Article 9.1.4 - Détermination de la période annuelle de travail**

Sauf décision contraire de l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, ou à défaut des salariés et information de l'inspection du travail, la période annuelle de travail sera, pour l'application de l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et des articles s'y référant, la période allant du 1<sup>er</sup> juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante.

#### **Article 9.1.5 - Durée maximale du travail**

La durée maximale du travail, quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle résulte des dispositions législatives ou réglementaires, ainsi que des dispositions du chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures par l'article L 713-2 du Code Rural. Conformément aux dispositions de l'article 8-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, elle peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminés par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997, figurant en annexe 9 à la présente convention.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures par l'article L 713-13 du Code Rural. Conformément aux dispositions de l'article 8-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, elle peut être dépassée selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 modifié (après décision notamment du Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados).

La durée maximale annuelle est définie conformément aux dispositions des articles 8-4 et 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Maximum d'entreprise : Par application des dispositions de l'article 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1 900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1 860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise est calculé conformément aux dispositions de l'article 8-5 susvisé.

La période annuelle pour l'application de la durée maximale du travail est déterminée conformément aux dispositions de l'article 9-1-4 de la présente convention.

### **Article 9.1.6 - Enregistrement ou consignation des heures de travail**

Le nombre d'heures de travail effectuées chaque jour devra être enregistré conformément aux dispositions du décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995, modifié par le décret n° 2001-91 du 29 janvier 2001.

L'employeur enregistre et consigne, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées ou à effectuer par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Après avoir informé et consulté, s'ils existent, le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, ou à défaut, les salariés, l'employeur a le choix entre deux procédés :

- soit l'enregistrement des heures effectuées chaque jour sur un document prévu à cet effet. Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paye ; l'approbation du salarié ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits. L'employeur peut toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre ;

- soit l'affichage des heures à effectuer : l'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles débute et finit chaque période de travail. Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail et signé par l'employeur. Il précise la date à laquelle il prend effet et un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant son entrée en vigueur.

### **Article 9.1.7 - Horaires individualisés**

Pour répondre à la demande des salariés et conformément à l'article L 212-4-1 du Code du Travail, les employeurs pourront pratiquer des horaires individualisés en appliquant les dispositions figurant à l'article 9-1 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

### **Article 9.1.8 - Aménagement de la durée du travail Réduction du temps de travail sous forme de repos Repos compensateur de remplacement - Travail par cycles - Annualisation**

Les principes et les modalités de mise en œuvre des aménagements à la durée du travail ci-dessus visés se feront conformément aux dispositions des articles 10-1 à 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de ses annexes.

## **SECTION II - Travail de nuit <sup>(1)</sup>**

### **Article 9.2.1 - Généralités**

Il peut être effectué des travaux de nuit dans les conditions prévues aux articles L 213-1 et suivants du Code du Travail.

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

---

<sup>(1)</sup> La section II (articles 9.2.1 à 9.2.4) est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L 213.1 à L 213.4 du Code du Travail

### **Article 9.2.2 - Recours au travail de nuit**

Le recours au travail de nuit doit présenter un caractère exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'exploitation, notamment dans les cas suivants :

- surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- préservation ou sauvegarde des récoltes, denrées et produits de l'exploitation ;
- transport et livraisons 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 ou atmosphériques.

### **Article 9.2.3 - Définition du travailleur de nuit**

Conformément aux dispositions des articles L 213-2 et R 213-1 du Code du Travail, est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accomplit au cours d'une période de 12 mois consécutifs allant du 1<sup>er</sup> juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante un nombre minimal de 270 heures de travail de nuit.

Conformément à l'article L 213-5 du Code du Travail, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

Aux termes de l'article L 122-25-1-1 du Code du Travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L 213-2 dudit code, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L 122-26 du Code du Travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L 213-2 du Code du Travail, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

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 jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa.



La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L 122-24-4, L 122-25-2, L 122-26, L 224-1 et L 241-10-1 du Code du Travail.

#### **Article 9.2.4 - Contreparties accordées au personnel travaillant la nuit**

##### **- Repos compensateur ou compensation salariale**

Les travailleurs de nuit répondant à la définition visée à l'article 9-2-3 ci-dessus bénéficient pour les périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés :

- d'un repos compensateur de 2% pour chaque heure de travail de nuit ;
- et d'une compensation salariale sous forme d'une majoration de 20% du taux des heures normales.

Les heures de repos 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 est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 12 mois suivant l'ouverture du droit.

Les travailleurs de nuit occasionnels bénéficient pour les heures de nuit pendant lesquelles ils sont occupés :

- soit d'un repos compensateur de 20% pour chaque heure de travail de nuit ;
- soit d'une compensation salariale sous forme d'une majoration de 20% du taux des heures normales.

Les travailleurs de nuit et les travailleurs de nuit occasionnels bénéficient d'une pause d'une durée d'au moins 20 minutes au bout de 6 heures de travail effectif, pause qui constitue du temps de travail effectif et qui est rémunérée comme tel.

(Avenant n° 2 du 28 juin 2005)

#### **« Article 9.2.5 – Mesures destinées à améliorer les conditions de travail – Articulation activité nocturne et vie familiale »**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition devra avoir pour objet de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales notamment pour garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

L'entreprise devra s'assurer que lors de l'affectation du salarié au poste 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. »

(Avenant n° 2 du 28 juin 2005)

**« Article 9.2.6 – Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

La considération de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour :

- embaucher un salarié au poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle ».

(Avenant n° 2 du 28 juin 2005)

**« 9.2.7 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi que des autres dispositifs légaux et réglementaires relatifs à la formation continue. »

**SECTION III : Repos hebdomadaire - Repos quotidien - Jours fériés**

**Article 9.3.1 - Repos hebdomadaire et repos quotidien**

Les règles relatives au repos hebdomadaire et au repos quotidien sont fixées par les dispositions figurant au chapitre V de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

**Article 9.3.2 - Repos hebdomadaire dominical**

Chaque semaine le salarié agricole a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives prévu à l'article L 714-5 du Code Rural.

**- Dérogation au repos dominical**

En cas de nécessité il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions de l'article L 714-1 II du Code Rural et aux dispositions réglementaires en vigueur (après décision notamment du Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados).

**- Suspension du repos hebdomadaire**

Conformément à l'article 5.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 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. L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire doit en aviser immédiatement le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados avant le commencement des travaux.

### **- Repos hebdomadaire des jeunes travailleurs**

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire, bénéficient de 2 jours de repos consécutifs comprenant au moins la journée du dimanche.

#### **Article 9.3.3 - Repos quotidien**

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

#### **Article 9.3.4 - Repos quotidien des jeunes travailleurs**

Les jeunes travailleurs agricoles bénéficient pour chaque période de 24 heures d'un temps de repos fixé à 14 heures, s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire et à 12 heures s'ils ne sont plus soumis à l'obligation scolaire.

#### **Article 9.3.5 - Jours fériés**

Les jours fériés légaux sont ceux énumérés à l'article L 222-1 du Code du Travail : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël.

#### **Article 9.3.6 – Paiement des jours fériés légaux chômés**

L'indemnisation des jours fériés est fixée par les dispositions figurant au chapitre IV de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

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

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.

Les salariés non mensualisés bénéficient 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.

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 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 jours fériés non travaillés ci-dessus peuvent être assimilés à des périodes de travail effectif pour l'application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles mais ne sont pas considérés comme jour de travail effectué, notamment pour le calcul de la durée légale ou de la durée maximale du travail.

S'ils coïncident avec le jour de repos hebdomadaire, ils ne donnent lieu à aucune indemnité.

### **Article 9.3.7 - Récupération des jours fériés**

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

### **Article 9.3.8 - Travail du dimanche ou des jours fériés**

#### **- Travail le dimanche**

Les heures effectuées le dimanche sont payées au tarif horaire rémunérant les heures normales, majoré de 50%.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche seront payées au tarif horaire rémunérant les heures normales majoré de 25% (de la 36<sup>ème</sup> heure à la 43<sup>ème</sup> hebdomadaire) ou de 50% (à partir de la 44<sup>ème</sup> heure hebdomadaire), majoration à laquelle s'ajoutera la majoration de 50% pour travail le dimanche prévue à l'alinéa précédent.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche seront donc payées au tarif horaire rémunérant les heures normales, majoré respectivement de 75% (50+25) ou de 100% (50+50).

Toutefois, après consultation des salariés concernés, la rémunération prévue au présent article, pourra être remplacée par un repos équivalent à prendre dans les délais et selon les modalités prévues à l'article 10-2 alinéa 2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles figurant en annexe 10 à la présente convention collective.

#### **- Travail le 1er mai**

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur, conformément à l'article L 222-7 du Code du Travail.

#### **- Travail les jours fériés autres que le 1er mai**

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour habituellement travaillé ou chômé, le travail effectué par le salarié présent ce jour là sera rémunéré au tarif horaire rémunérant les heures normales majoré de 50%.

#### **- Principe de non cumul**

Lorsque le jour férié, 1<sup>er</sup> mai inclus, tombe un dimanche, il n'y a pas lieu de prendre en compte dans la base de calcul du salaire majoré au titre du jour férié, la majoration pour travail le dimanche.

## **SECTION IV : Absences**

### **Article 9.4.1 – Absences rémunérées**

L'annexe 11 relative aux absences rémunérées recense, à titre indicatif, les absences au titre desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire ou d'une stipulation d'un accord national en vigueur.

Toute absence non autorisée en dehors des absences prévues à l'alinéa précédent n'est pas rémunérée.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit avoir l'accord de son employeur et le prévenir au moins la veille, à moins d'un délai particulier prévu par la présente convention ou les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

#### **Article 9.4.2 - Absences pour élections**

Les salariés doivent disposer du temps nécessaire pour participer, pendant les heures de travail, et sans subir aucune perte de salaire du fait de leur absence, aux élections suivantes :

- au sein de l'entreprise : élection des délégués du personnel, des délégués de site et des membres du comité d'entreprise ;
- hors de l'entreprise : élection des Conseils de Prud'hommes, élection à la Chambre d'Agriculture ou à la Mutualité Sociale Agricole.

---

## **CHAPITRE X**

### **CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX**

---

#### **Article 10.1 - Congés payés**

Le travailleur qui pendant l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

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

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

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

Les femmes salariées ou apprenties, de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours, bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge âgé de moins de 15 ans et vivant au foyer. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

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

#### **Article 10.2 - Périodes assimilées à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés**

Ces périodes figurent, à titre indicatif, en annexe 12 à la présente convention.

#### **Article 10.3 - Période et durée des congés payés**

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées par l'employeur en application des articles L 223-7 et suivants du Code du Travail.

A l'intérieur de la période des congés, l'ordre des départs en congés payés est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel ou à défaut après consultation des salariés, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

#### **- Période de grands travaux**

Compte tenu des impératifs liés à la bonne marche de l'exploitation ou de l'entreprise, les salariés ne pourront exiger de leur employeur de s'absenter plus de 24 heures consécutives au titre du congé annuel durant les périodes de grands travaux à fixer selon la nature de l'activité et des travaux, entreprise par entreprise.

### **- Durée**

La durée du congé principal pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables et ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables.

### **- Fractionnement**

Conformément à l'article L 223-8 du Code du Travail, le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

### **Article 10.4 - Calcul de l'indemnité de congés payés**

L'indemnité afférente aux congés payés prévus au présent chapitre, est égale au 10<sup>ème</sup> de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé précédent ; les périodes assimilées à un temps de travail en vertu des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sont considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de l'horaire sur l'exploitation.

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

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

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

### **Article 10.5 - Interdiction du travail durant les congés**

Pendant la durée du congé annuel fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé. Toutefois, le salarié en congés payés peut travailler dans le cadre du contrat prévu à l'article L 122-3-18 du Code du Travail.

### **Article 10.6 - Congés des salariés en contrat à durée déterminée**

Le salarié sous contrat à durée déterminée a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés pour le travail effectif accompli, quelle qu'ait été la durée du contrat, s'il n'a pas pu prendre effectivement ses congés. Elle est versée à la fin du contrat sauf si la relation contractuelle se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

## **Article 10.7 - Dispositions applicables aux jeunes travailleurs**

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

## **Article 10.8 - Congés spéciaux**

### **Article 10.8.1 - Congés à la naissance**

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer, un congé payé de 3 jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ; ce congé devra être pris dans un délai de 15 jours entourant la naissance.

Si l'enfant naît pendant un congé du père, ce congé est prolongé de 3 jours.

#### **- Congé de paternité**

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

(Avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « Ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent l'hospitalisation ;
- décès de la mère et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L 122-26-1 du Code du Travail ».

### **Article 10.8.2 - Congés pour événements personnels**

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

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

Ces jours d'absences exceptionnelles devront être pris au moment des événements en question, et en tout état de cause dans les 15 jours qui entourent l'événement. Ils n'entraîneront pas de réduction de rémunération et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

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



### **Article 10.8.3 - Congé pour enfant malade**

En application de l'article L 122-28-8 du Code du Travail, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, dont il assume la charge, le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à un congé non rémunéré dont la durée est de 6 jours par an au maximum.

Cette durée est portée à 10 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

### **Article 10.8.4 - Congé de formation de cadre et d'animateurs pour la jeunesse**

Les travailleurs salariés et apprentis des deux sexes, âgés de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

Les conditions de prise de ce congé sont fixées aux articles L 225-1 et suivants du Code du Travail.

---

## **CHAPITRE XI**

### **CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **DEMISSION – LICENCIEMENT**

---

##### **Article 11.1 - Contrat de travail à durée déterminée**

Le contrat de travail à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Il ne peut être rompu avant l'échéance du terme, que dans les cas suivants :

- pendant la période d'essai,
- par accord amiable entre les parties,
- par le salarié, s'il justifie d'une embauche à durée indéterminée,
- en cas de faute grave ou de force majeure.

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

- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure ;
- en cas d'emploi saisonnier ;
- en cas de contrats conclus au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi.

##### **Article 11.2 - Démission d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée**

La démission doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La première présentation de cette dernière marque le point de départ du délai de préavis qui est de :

- 1 semaine pour les salariés de niveau 1,
- 1 mois pour les salariés des niveaux 2 à 4.

##### **Article 11.3 - Licenciement pour motif autre qu'économique d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée**

L'employeur est tenu de respecter la procédure prévue aux articles L 122-14 et suivants du Code du Travail.

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

Cette lettre doit rappeler au salarié qu'il peut être assisté lors de cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller du salarié de son choix inscrit sur une liste dressée par le Préfet du département. La mention de cette faculté d'assistance par un conseiller extérieur doit être portée dans la lettre de convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur est tenu de 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 de l'entretien préalable.

L'annexe 13 de la présente convention collective indique les étapes de la procédure à suivre.

#### **Article 11.3.1 - Délai congé ou préavis**

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

- salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté :
  - salariés classés au niveau 1.....8 jours
  - salariés classés à un niveau supérieur au niveau 1.....1 mois
- salariés comptant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté.....1 mois
- salariés comptant plus de 2 ans d'ancienneté.....2 mois

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

Dans l'hypothèse où l'employeur dispense le salarié du préavis, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération jusqu'à la fin de son contrat de travail.

La période de préavis, qu'il soit effectué ou non, ouvre droit à congé payé.

#### **Article 11.3.2 - Indemnité de licenciement**

(Avenant n° 14 du 18 avril 2011)

« En cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté, sauf pour faute grave, l'employeur est tenu de verser à ce dernier, lors de son départ, une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou le salaire brut moyen des douze derniers mois si celui-ci se révèle plus avantageux.

#### **Article 11.4 - Licenciement pour motif économique**

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

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique individuel ou collectif doit informer individuellement chaque salarié concerné de la faculté de bénéficier du pré-PARE.

L'annexe 14 de la présente convention indique les étapes de la procédure à suivre.

##### **Article 11.4.1 - Délai congé ou préavis**

La durée du préavis est fixée à deux mois.

##### **Article 11.4.2 - Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement pour motif économique l'employeur est tenu de verser au salarié licencié, lors de son départ, l'indemnité de licenciement prévue à l'article R.122-2 du Code du Travail :

- 2/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 années d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 2/10<sup>ème</sup> de mois de salaire plus 2/15<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté (Avenant n° 6 du 4 décembre 2006) « au-delà de 10 ans ».

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié durant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

#### **Article 11.5 - Temps libre pour rechercher un autre emploi**

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à des autorisations d'absence pour rechercher un autre emploi fixées comme suit :

- lorsque la durée du préavis est 8 jours : 4 demi-journées ou 2 jours,
- lorsque la durée du préavis est de un mois : 8 demi-journées ou 4 jours,
- lorsque la durée du préavis est de deux mois : 10 demi-journées ou 5 jours.

Le salaire de ces demi-journées ou journées sera payé, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou de démission. Ces demi-journées ou journées seront prises en accord entre les parties et, faute d'accord, alternativement au choix de chacune d'elles.

#### **Article 11.6 - Obligations consécutives à la rupture du contrat de travail**

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat de travail,
- une attestation ASSEDIC.

Le certificat de travail mentionne exclusivement :

- la date d'entrée et de sortie du salarié dans l'entreprise,
- les emplois occupés et les périodes pendant lesquelles ils ont été tenus,
- le coefficient et la qualification auxquels le salarié était ou a été classé.

Il sera établi en double exemplaire et signé des deux parties.

---

## **CHAPITRE XII HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

---

### **Article 12.1 - Généralités**

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

Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est constitué dans les établissements où sont occupés au moins 50 salariés. La formation des membres du CHSCT sera assurée par un organisme agréé dans les conditions déterminées par la loi.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

#### **- Obligation de sécurité incombant aux employeurs**

Conformément aux dispositions de l'article L 230-2 du Code du Travail, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Conformément à l'article L 231-8 du Code du Travail, le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

#### **- Obligation de sécurité incombant aux salariés**

En application de l'article L 230-3 du Code du Travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

## **Article 12.2 - Evaluation des risques**

D'une manière générale, conformément aux dispositions de l'article L 230-2 §III (a) du Code du Travail et sans préjudice des stipulations des accords nationaux concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

### **- Document unique d'évaluation des risques**

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du §III (a) de l'article L 230-2 du Code du Travail, selon les modalités prévues à l'article R 230-1 du même code.

Le document est tenu à la disposition des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

## **Article 12.3 - Utilisation des produits anti-parasitaires, corrosifs, toxiques ou dangereux**

(Avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « Conformément aux dispositions des articles R 231.54.2 et R 231.54.4 du Code du Travail, l'employeur est tenu aux mesures générales de prévention des risques chimiques et à l'information des travailleurs concernés, des délégués du personnel ou du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ».

Toutes les mesures de protection, à la charge de l'employeur, doivent être prises lors de l'emploi de produits corrosifs, toxiques, dangereux, notamment la fourniture de masques, de vêtements en caoutchouc, de gants.

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

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

L'employeur devra s'assurer des restrictions et interdictions particulières concernant les travaux exposant à des produits antiparasitaires les jeunes de moins de 18 ans et les femmes enceintes.

L'employeur devra communiquer au médecin du travail la fiche de données de sécurité des produits utilisés dans l'entreprise.

## **Article 12.4 - Intempéries**

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra équiper chaque salarié d'imperméables et des équipements de protection individuelle appropriés.

#### **Article 12.5 - Travaux salissants – douches**

Les équipements de protection individuelle appropriés sont fournis gratuitement par l'employeur pour tous les travaux salissants.

Dans toutes les exploitations occupant en permanence au moins 5 salariés, des douches avec appareil fonctionnant à l'eau chaude et froide doivent être mises à la disposition du personnel.

#### **Article 12.6 - Emploi des machines**

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines fixes et mobiles, notamment, cache courroie, cache engrenage.

Les dispositifs de sécurité et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus de manière à être en parfait état de fonctionnement.



---

## **CHAPITRE XIII**

### **CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE RETRAITE**

---

#### **Article 13 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Les salariés partant en retraite auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée, à 1/15<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le 12<sup>ème</sup> de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de la retraite est tenu de respecter un délai de préavis de (avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « 2 mois ».

---

## **CHAPITRE XIV**

### **DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

---

#### **Article 14.1 - Généralités**

Ce chapitre complète la présente convention en ce qui concerne les cadres des entreprises et exploitations agricoles entrant dans les champs d'application professionnel et territorial définis aux articles 1-1 et 1-2 de la présente convention.

#### **Article 14.2 - Classification des emplois - Définition des catégories de cadre**

Le personnel d'encadrement est classé en catégories définies et affectées des coefficients hiérarchiques comme ci-dessous :

- **Cadres du troisième groupe** : cadre intégré (coefficient 500)

Cadre dirigeant habituellement une équipe. Il assume la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies et déterminées par son supérieur hiérarchique, qui en assure le contrôle. Il s'agit notamment d'un agent de maîtrise.

- **Cadres du deuxième groupe** : cadre intermédiaire (coefficient 600)

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

- **Cadres du premier groupe** : cadre dirigeant (coefficient 700)

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

#### **Article 14.3 - Temps de travail**

Les cadres ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi et qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation.

Cadres du 3<sup>ème</sup> groupe : 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.

Cadres du 2<sup>ème</sup> groupe : possibilité d'une convention de forfait sur la base d'un nombre d'heures annuel ou de jours de travail annuels selon les dispositions prévues par les articles 11-3 et 11-4 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles figurant en annexe 15.

Cadres du 1<sup>er</sup> groupe : ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

La réduction du temps de travail s'applique également au personnel d'encadrement, selon les modalités précisées au chapitre 10 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié sur la durée du travail, à l'exclusion des cadres du premier groupe.

#### **Article 14.4 - Heures supplémentaires**

A l'exclusion des cadres dirigeants, les éventuelles heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions fixées par le chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

#### **Article 14.5 - Période d'essai**

(Avenant n° 14 du 18 avril 2011)

« La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mois.

Elle pourra être renouvelée une fois d'une durée identique à celle prévue ci-dessus et la possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, fonction de la durée de présence du cadre dans l'entreprise et fixé comme suit :

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le cadre est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du cadre dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas de suspension du contrat de travail, le cadre sera embauché définitivement lorsque la période d'essai aura été effectivement travaillée pendant une durée égale à la période d'essai visée ci-dessus. »

#### **Article 14.6 - Délai de préavis**

Sauf le cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis (avenant n° 1 du 26 janvier 2005) « ou de départ à la retraite à l'initiative du salarié », la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 1 mois pour le 3<sup>ème</sup> groupe,
- 2 mois pour le 2<sup>ème</sup> groupe,
- 4 mois pour le 1<sup>er</sup> groupe. <sup>(1)</sup>

Dans tous les cas, la résiliation du contrat doit être notifiée conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de congédiement, le cadre peut s'absenter durant la période de préavis pour rechercher un emploi. Ces journées sont rémunérées dans la limite de :

- 8 jours ouvrables pour le groupe 3,
- 12 jours ouvrables pour le groupe 2,
- 16 jours ouvrables pour le groupe 1.

#### **Article 14.7 - Indemnité de licenciement pour un motif autre qu'économique**

Tout cadre licencié sans qu'il y ait faute grave, bénéficie, indépendamment d'une éventuelle indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à un demi mois de salaire par année de présence, plafonnée à 9 mois.

#### **Article 14.8 - Indemnité de départ à la retraite**

Le cadre atteignant l'âge légal de la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite égale à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté en qualité de cadre. Cette indemnité se cumule avec celle prévue à l'article 13 de la présente convention, dans la limite de 6 mois de salaire.

#### **Article 14.9 - Supplément de rémunération**

Chaque cadre reçoit annuellement un supplément de rémunération (13<sup>ème</sup> mois, prime de bilan, primes de toutes natures hors prime d'ancienneté) qui sera au moins égal à un mois de salaire.

#### **Article 14.10 - Prime d'ancienneté**

Il est accordé aux cadres une prime d'ancienneté fixée à 1% du salaire brut par année passée dans la qualification et dans l'emploi, qui se cumule avec les droits acquis antérieurement en tant que non cadre, plafonnée à 10%

---

(1) Etendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L 122.14.3, dernier alinéa et L 122.6 du Code du Travail

#### **Article 14.11 - Avantages en nature**

##### **- Frais d'emménagement**

Dans le cas où l'employeur ne peut pas organiser lui-même le déménagement, il prend en charge les frais de déménagement dans la limite de ½ mois de salaire brut sur la base du coefficient 600.

En cas de départ volontaire du cadre ou de congédiement pour faute grave, avant l'expiration du délai d'un an, le cadre devra supporter une part des frais d'emménagement proportionnellement au temps restant à courir.

##### **- Frais de déplacement**

Tous les déplacements à effectuer par le cadre et nécessaires à la bonne marche de l'entreprise sont entièrement pris en charge par l'employeur.

#### **Article 14.12 - Salaires**

Les salaires horaires des cadres figurent à l'annexe 2 de la présente convention.

---

## **CHAPITRE XV**

### **RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

---

#### **Article 15.1 – Salariés non cadres**

Les salariés soumis à la présente convention sont obligatoirement affiliés par leur employeur à la CAMARCA (21, Rue Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08).

Les employeurs qui antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002 ont, de leur propre chef ou en vertu d'un accord collectif, adhéré pour leurs salariés ou anciens salariés à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministère de l'Agriculture autre que celui mentionné ci-dessus, continuent à être affiliés au dit organisme sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné.

#### **Article 15.2 – Salariés cadres**

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institués par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective s'engagent à saisir l'AGIRC et à lui transmettre leurs avis au sujet de toute modification des classifications des emplois de cadres en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC figurera en annexe à la présente convention.

FAIT A CAEN, le 1<sup>er</sup> juin 2004

Suivent les signatures

**Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA)**  
Monsieur Gilles VANDERMERSCH

**Pour le Syndicat des Eleveurs de Chevaux de Sang de France**  
Monsieur Patrice RENAUDIN

**Pour la Fédération Départementale des CUMA**  
Monsieur Philippe HUET

**Pour le Syndicat Général Agro-alimentaire du Calvados - FGA – CFDT**  
Monsieur Bernard LEMARCHAND

**Pour l'UNSA Agriculture Agro-alimentaire**  
Monsieur Albert SAMSON

**Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens - CFTC**  
Monsieur Yves-Marie EVEN

**Pour l'Union Départementale Force Ouvrière**  
Monsieur Gilles CORDIER

~~Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles – SNECA-CFE-CGC~~

~~Pour la Fédération Agro-alimentaire et Forestière CGT – FNAF-CGT~~

# **ANNEXES**

Annexe 1 - Salaires des ouvriers et employés.....	<a href="#">73</a>
Annexe 2 - Salaires des cadres.....	<a href="#">74</a>
Annexe 3 - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée.....	<a href="#">75</a>
Annexe 4 - Article 9-2 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.....	<a href="#">77</a>
Annexe 5 - Article 9-3 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.....	<a href="#">80</a>
Annexe 6 - Article 6-5 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.....	<a href="#">81</a>
Annexe 7 - Mentions devant figurer sur le bulletin de paie (Article R 143-2 du Code du travail).....	<a href="#">82</a>
Annexe 8 - Article 5 du décret n° 97-540 du 26/05/1997.....	<a href="#">84</a>
Annexe 9 - Durée maximale du travail : cas et conditions de dépassement.....	<a href="#">85</a>
Annexe 10 - Article 10-2 de l'accord national du 23/12/1981.....	<a href="#">86</a>
Annexe 11 - Récapitulatif des absences rémunérées.....	<a href="#">87</a>
Annexe 12 - Périodes assimilées à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés..	<a href="#">88</a>
Annexe 13 - Procédure de licenciement pour motif autre qu'économique.....	<a href="#">90</a>
Annexe 14 - Procédure de licenciement pour motif économique.....	<a href="#">91</a>
Annexe 15 - Articles 11-3 et 11-4 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.....	<a href="#">92</a>



## Annexe 1

### **SALAIRES DES OUVRIERS ET EMPLOYES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

<b>NIVEAU / ECHELON</b>	<b>COEFFICIENT</b>	<b>SALAIRE HORAIRE</b>	<b>SALAIRE MENSUEL (Base 151,67 heures)</b>
Niveau 1 - Echelon 1	110	9,00 €	1 365,03 €
Niveau 1 - Echelon 2	120	9,04 €	1 371,10 €
Niveau 2 - Echelon 1	210	9,29 €	1 409,01 €
Niveau 2 - Echelon 2	220	9,41 €	1 427,21 €
Niveau 3 – Echelon 1	310	9,62 €	1 459,07 €
Niveau 3 –Echelon 2	320	10,03 €	1 521,25 €
Niveau 4 – Echelon 1	410	10,42 €	1 580,40 €
Niveau 4 – Echelon 2	420	10,85 €	1 645,62 €

## Annexe 2

### SALAIRES DES CADRES AU 1ER JANVIER 2011

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (Base 151,67 heures)
<b>Cadres du 3<sup>ème</sup> groupe</b> (cadre intégré)	500	12,41 €	1 882,22 €
<b>Cadres du 2<sup>ème</sup> groupe</b> (cadre intermédiaire)	600	15,11 €	2 291,73 €
<b>Cadres du 1<sup>er</sup> groupe</b> (cadre dirigeant)	700	18,60 €	2 821,06 €

### Annexe 3

## **MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE**

Entre les soussignés :

M.....  
demeurant.....

*l'employeur, d'une part,*

et

M.....  
demeurant .....

*le (la) salarié (e), d'autre part,*

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT

### **Article 1er**

M <> a été engagé à la suite du présent contrat en qualité de <> (préciser la nature de l'emploi, la qualification professionnelle, la catégorie) pour une durée indéterminée à compter du <>

### **Article 2**

Le présent engagement ne deviendra toutefois définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de <> (cf. article 5-3-1 de la convention collective).

Pendant cette période d'essai, le présent contrat pourra être résilié à la volonté de l'une ou l'autre des parties sans indemnités ni préavis.

### **Article 3**

Dans le cadre de ses fonctions, M <> se voit conférer (notamment) les attributions suivantes qu'il exercera sous le contrôle et selon les directives de ses supérieurs hiérarchiques (ou de M <> supérieur hiérarchique nommément désigné) :

- .....  
- .....  
- .....

### **Article 4**

Les conditions de rémunération seront les suivantes :

.....  
.....

M <> sera admis à compter de son engagement au bénéfice du régime de Mutualité Sociale Agricole.

M <> sera affilié à la caisse de retraite complémentaire <nom et adresse>.

## **Article 5**

Les parties contractantes s'engagent à se conformer aux clauses et conditions de la convention collective de la production agricole du Calvados dont M <> déclare avoir pris connaissance.

M <> sera tenu d'observer l'horaire de travail suivant :

.....  
.....  
.....

## **Article 6**

En cas d'empêchement de M <> de remplir ses fonctions, il sera tenu d'en aviser l'entreprise dans les 48 heures, la maladie devra être constatée par un certificat médical.

En cas d'accident du travail et conformément à la loi, la victime de l'accident devra, dans un délai de 48 heures, porter cet accident, qu'il soit du travail ou de trajet, à la connaissance de l'employeur, d'une manière aussi détaillée que possible en précisant notamment la date de l'accident, l'heure et le lieu, les circonstances matérielles, la nature des blessures.

Cette information de l'employeur devra être faite, soit par lettre recommandée, soit par indications données à la personne chargée de recevoir ces déclarations dans l'entreprise et qui devra donner décharge de cette information.

## **Article 7**

M <> déclare formellement n'être lié actuellement par aucun contrat de travail et avoir quitté son précédent employeur libre de tout engagement et en conformité avec la législation et le règlement relatif à l'emploi de la main-d'œuvre.

## **Article 8**

M <> s'engage à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et à respecter une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise.

M <> s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation en relation avec ses obligations personnelles : activité extérieure à l'entreprise, état civil, adresse.

## **Article 9**

M <> aura droit aux congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

## **Article 10**

Le présent contrat étant à durée indéterminée, prendra fin, hormis le cas de faute grave ou de force majeure, en observant le préavis prévu par la convention collective précitée.

FAIT en double exemplaire

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

Signature des parties

## **Annexe 4**

### **CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL** **(Article 9-2 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié)**

#### **1 - Définition du contrat de travail à temps partiel**

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

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

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

#### **2 - Mentions obligatoires**

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

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

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

#### **3 - Modification des horaires**

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

.../...

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

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

#### **4 - Heures complémentaires**

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

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

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

#### **5 - Contrat de travail à temps partiel variable**

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 un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

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

## **6 - Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel**

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

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

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

## Annexe 5

### **CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT**

**(Article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié)**

#### **1 - Principe général**

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

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

#### **2 - Période et horaire de travail**

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

##### **a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision**

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

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

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

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

#### **3 - Rémunération**

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

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



## Annexe 6

### **MENSUALISATION**

**(Articles 6.5 et 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié)**

#### **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 douze 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 1/151,67ème 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 **euros**, à la rémunération mensualisée calculée sur la base de **170** heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

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

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

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

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

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

(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)).

## Annexe 7

### **MENTIONS DEVANT FIGURER SUR LE BULLETIN DE PAIE** **(Article R 143-2 du Code du Travail)**

Le bulletin de paie prévu à l'article L 143-3 comporte obligatoirement :

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
- s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au Code du Travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
- le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours :
  - l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
  - le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, s'il y a lieu, ainsi que la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9° et au 2<sup>ème</sup> alinéa du présent article ;
- le montant de la rémunération brute du salarié ;
- le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- la nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 9° et au 2<sup>ème</sup> alinéa du présent article ;

- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- la date de paiement de ladite somme ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le bulletin de paie ou le récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute. Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

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

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

## **Annexe 8**

### **PÉRIODES D'INACTION NE CONSTITUANT PAS DU TRAVAIL EFFECTIF**

#### **Décret n° 97-540 du 26 mai 1997 fixant les modalités d'application de la durée légale du travail effectif pour les salariés agricoles**

**Art. 5. - I. -** Pour le personnel occupé à des activités de gardiennage de locaux ou d'installations, le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu, les préposés des services d'incendie et le personnel assurant la surveillance des animaux :

- a) La durée de présence correspondant à la durée légale du travail est égale à cette durée prolongée de sept heures ;
- b) La durée de présence correspondant aux durées maximales hebdomadaires moyenne et absolue est égale à ces durées prolongées de sept heures ;
- c) La durée de présence correspondant à la durée maximale quotidienne est égale à cette durée prolongée d'une heure.

## Annexe 9

### **DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL - DÉPASSEMENT**

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures par l'article 992 du Code Rural. Conformément aux dispositions de l'article 8-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, elle peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997.

Cette durée peut être dépassée dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise, ou des engagements contractés par celle-ci .

travaux saisonniers ;

travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Ce dépassement est alors effectué dans les conditions suivantes :

- il ne peut excéder deux heures par jour pendant un maximum de six journées consécutives ;
- le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle (art.8-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles) ;
- l'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant de ce dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

## **Annexe 10**

### **REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT** **(Article 10.2 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié)**

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 heure 30 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>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure 6 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 2 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>ème</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 de l'accord national susvisé.

## **RÉCAPITULATIF DES ABSENCES RÉMUNÉRÉES**

Les dispositions législatives et réglementaires et les stipulations des accords nationaux au terme 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 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 ;
- 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 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 ;
- exercice de la mission de conseiller du salarié ;
- exercice de fonction de conseiller de prud'hommes, de membre de la chambre d'agriculture, ou d'administrateur de caisse de MSA ;
- journée d'appel de préparation à la défense.

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).

## **PÉRIODES ASSIMILÉES A DES PERIODES DE TRAVAIL EFFECTIF**

Certaines périodes sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. Tel est le cas notamment pour :

- la période de congés de l'année précédente ;
- les repos compensateurs tels que définis aux articles L 212-5 et L 212-5-1 du Code du Travail et à l'article 993 du Code Rural ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes de repos pour maternité prévues aux articles L 122-25 à L 122-30 du Code du Travail ;
- l'absence pour participer aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.154 du Code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement (article L.122-25-3 du Code du Travail) ;
- les congés liés à la naissance ou à l'adoption (article L 122-26-2 du Code du Travail) ;
- le congé de paternité institué par la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001, article 55 (article L 122-25-4 du Code du Travail)
- le congé pour soigner un enfant malade (article L 122-28-8 du Code du Travail ) ;
- le congé de présence parentale (article L 122-28-9 du Code du Travail)
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, à la condition de n'avoir pas excédé une durée d'un an (articles L 122-32-1 et L 223-4 du Code du Travail) et les périodes de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie de la vie privée à la condition de n'avoir pas excédé six mois ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et 4° de l'article L.322-3 du Code de la Sécurité Sociale bénéficie d'autorisations d'absences pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé (Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 – article L 122-24-5 du Code du Travail)
- l'absence des salariés et apprentis pour participer à l'appel de préparation à la défense (article L 122-20-1 du Code du Travail) ;
- le congé individuel de formation et le congé pour préparer ou passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique (article L 931-7 du Code du Travail) ; si le salarié quitte l'entreprise à l'issue de sa formation, le congé de formation ouvrira droit à une indemnité compensatrice de congés payés ;
- le congé de formation des jeunes travailleurs de moins de 25 ans (article L 931-29 du Code du Travail ) ;
- le congé de bilan de compétences (article L 931-23 du Code du Travail ) ;
- le congé pour validation des acquis de l'expérience institué par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, art.133 (article L 900-1 du Code du Travail) ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale (article L 451-2 du Code du Travail) ;



- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise (article L 434-10 du Code du Travail) ;
- le temps de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (articles L 236-10, R 236-15 et suivants, et R 236-22-2 du Code du Travail) ;
- le temps de formation à la sécurité (articles L 231-3-1, R 231-44 du Code du Travail) ;
- les congés accordés aux conseillers prud'hommes salariés pour participer à des stages de formation (article L 514-3 du Code du Travail) et pour le temps passé pour l'exercice de leur fonction (article L 514-1 du Code du Travail) ;
- le temps de mission du salarié exerçant une fonction d'assistance et de représentation devant le conseil de prud'hommes (article L 516-4 du Code du Travail) ;
- le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par le conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission (article L 122-14-15 du Code du Travail) et pour sa formation (article L 122-14-17 du Code du Travail) ;
- le crédit d'heures et le temps passé en réunion avec l'employeur (articles L 412-20, L 424-1 et L 434-1 du Code du Travail) ;
- les congés pour événements familiaux prévus à l'article L 226-1 du Code du Travail et par la présente convention ;
- le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture (article L 321-2-1 du Code du Travail et décret n°99-905 du 22 octobre 1999) ;
- le temps passé par les salariés pour les examens de la médecine du travail (décret n°82-397 du 11 mai 1982 modifié).

## Annexe 13

### PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF AUTRE QU'ECONOMIQUE

Délais	Avec institutions représentatives du personnel	Délais	Sans institutions représentatives du personnel
J	Convocation à l'entretien préalable <sup>(1)</sup> , délai raisonnable  Entretien préalable : l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.	J – 5 <sup>(2)</sup>  J	Convocation à l'entretien préalable <sup>(1)</sup>  Entretien préalable : l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.
J + 2 <sup>(3)</sup>	<b>Salarié ordinaire</b> : envoi de la lettre de licenciement <sup>(5)</sup>	J + 2 <sup>(3)</sup>	<b>Salarié ordinaire</b> : envoi de la lettre de licenciement <sup>(5)</sup>
	<b>Salarié protégé</b> , à l'issue de l'entretien préalable :  <ul style="list-style-type: none"> <li>- consultation du CE s'il y a lieu (délai de convocation de 3 jours)</li> <li>- envoi de la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail <sup>(4)</sup></li> <li>- envoi de la lettre de licenciement si autorisation expresse <sup>(5)</sup></li> </ul>		<b>Salarié protégé</b> , à l'issue de l'entretien préalable :  <ul style="list-style-type: none"> <li>- envoi de la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail <sup>(4)</sup></li> <li>- envoi de la lettre de licenciement si autorisation expresse <sup>(5)</sup></li> </ul>

(1) Par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou, à défaut, par un conseiller extérieur de son choix figurant sur une liste dressée par le Préfet du département disponible dans les mairies et au SDITEPSA (Article L 122-14 du Code du Travail) ;

(2) 5 jours ouvrables (c'est-à-dire tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et des jours fériés) doivent séparer la présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable et l'entretien ; en cas d'envoi par lettre recommandée, tenir compte des délais postaux ;

(3) La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après l'entretien (1 jour franc = 1 jour de 0 à 24 heures) ;

(4) Forme, contenu et délais (Articles R 436-3 et suivants du Code du Travail) ;

(5) La lettre de licenciement doit être envoyée en recommandée avec accusé de réception et mentionner impérativement le motif de façon précise. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

## Annexe 14

### PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE PORTANT SUR MOINS DE 10 SALARIES

Délais	Avec institutions représentatives du personnel	Délais	Sans institutions représentatives du personnel
<p>J – 3 minimum</p> <p>J</p> <p>J + 3 Délai raisonnable</p>	<p>Convocation du Comité d'Entreprise (ou à défaut des Délégués du Personnel) <sup>(1)</sup></p> <p>Réunion consultative du Comité d'Entreprise (ou des Délégués du Personnel)</p> <p>A l'issue de la réunion,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- envoi du procès verbal de la réunion au SDITEPSA</li> <li>- demande des dossiers de pré-pare aux ASSEDIC,</li> <li>- convocation des salariés à l'entretien préalable <sup>(2)</sup></li> </ul> <p>Entretiens préalables avec exposé des motifs et présentation du congé de reclassement et/ou du pré-pare</p>	<p>J – 5 ouvrables</p> <p>J</p>	<p>Convocation des salariés à l'entretien préalable <sup>(2)</sup></p> <p>Entretiens préalables avec exposé des motifs et présentation du congé de reclassement et/ou du pré-pare.</p>
<p>J + 10 minimum</p> <p>J + 18 maximum</p>	<p><b>Salarié ordinaire</b> : envoi de la lettre de licenciement <sup>(3)</sup> avec présentation du congé de reclassement et/ou du pré-pare</p> <p>Information du SDITEPSA (Article R 321-1 du code du Travail) <sup>(4)</sup></p> <p>Expiration du délai pour accepter le congé de reclassement ou le pré-pare</p>	<p>J + 7* minimum</p> <p>J + 15** maximum</p>	<p><b>Salarié ordinaire</b> : envoi de la lettre de licenciement <sup>(3)</sup> avec proposition du congé de reclassement et/ou du pré-pare</p> <p>- Information du SDITEPSA (Article R 321-1 du code du Travail) <sup>(4)</sup></p> <p>- Expiration du délai pour accepter le congé de reclassement ou le pré-pare</p> <p>* J + 4 si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté</p> <p>** J + 12 si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté</p>
	<p><b>Salarié protégé</b> : à l'issue de l'entretien préalable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- convocation et consultation du CE s'il y a lieu sur les licenciements des salariés protégés (délai de convocation = 3 jours),</li> <li>- à l'issue de la réunion, demande d'autorisation à l'inspecteur du travail,</li> <li>- envoi de la lettre de licenciement après autorisation expresse,</li> <li>- information du SDITEPSA dans les 8 jours (Art. R 321-1 CT)</li> </ul>		<p><b>Salarié protégé</b> : à l'issue de l'entretien préalable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- demande d'autorisation à l'inspecteur du travail,</li> <li>- envoi de la lettre de licenciement après autorisation expresse,</li> <li>- information du SDITEPSA dans les 8 jours (Art. R 321-1 CT)</li> </ul>

(1) la consultation porte sur le projet de licenciement ; informations à fournir avec la convocation (cf. article L 321-4 du Code du Travail)

(2) par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et la faculté pour le salarié de se faire assister. 5 jours ouvrables doivent séparer la présentation de la lettre de convocation et l'entretien. En cas d'envoi, tenir compte des délais postaux. Accord national du 28/10/1986

(3) Forme, contenu et délai (Articles L 122-14-1, L 122-14-2 et suivants du Code du Travail). Outre l'indication du motif, la lettre de licenciement doit mentionner la priorité de réembauchage.

(4) Informations faites par écrit et comportant plusieurs mentions obligatoires, joindre le PV de la réunion des représentants du personnel ou le PV de carence.

## **Annexe 15**

### **ARTICLES 11-3 ET 11-4 DE L'ACCORD NATIONAL DU 23/12/1981 MODIFIÉ** **concernant la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles**

#### **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>ème</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>ème</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).