

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CONCERNANT LES

EXPLOITATIONS AGRICOLES

DE POLY CULTURE ET D'ELEVAGE

DU 5 MAI 1972

PLAN GENERAL

PAGES

↵ Liste des textes :

Avenants modificatifs à l'exclusion de ceux concernant les salaires..... 3

↵ Signataires..... 4

↵ Table des matières de la convention collective modifiée par ses avenants 5 à 8

↵ Texte de la convention collective modifiée par ses avenants 9 à 40



Convention collective départementale de travail du 5 mai 1972

concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage



Modifiée par : (à l'exclusion des avenants concernant les salaires).

Avenant n° 2 du 24 novembre 1972	(Article 56)
Avenant n° 7 du 13 mars 1974	(Articles 44, 45, 71 et 97)
Avenant n° 9 du 14 mai 1974	(Article 48)
Avenant n° 11 du 9 décembre 1974	(Article 46)
Avenant n° 13 du 13 mars 1975	(Article 34-1)
Avenant n° 17 du 22 avril 1976	(Articles 7, 17, 25, 48, 50, 51, 51-1, 62, 97-1 à 97-5)
Avenant n° 24 du 8 juillet 1977	(Article 33)
Avenant n° 27 du 17 octobre 1977	(Articles 36 et 37)
Avenant n° 30 du 10 juillet 1978	(Article 33)
Avenant n° 33 du 20 décembre 1978	(Article 71)
Avenant n° 36 du 8 juin 1979	(Articles 1er et 33)
Avenant n° 42 du 20 mai 1980	(Article 71)
Avenant n° 43 du 24 juillet 1980	(Articles 1er et 33)
Avenant n° 50 du 19 novembre 1981	(Articles 16, 20, 25, 26, 27, 28, 29, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 46, 53, 66, 67, 68, 71, 78, 79, 80 à 91, 92, 93, 94, 95, 96, 96-I, 96-II, 97, 97-I, 97-II, 97-III, 98, 99)
Avenant n° 55 du 20 juillet 1982	(Articles 16, 34-I, 39, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 53-I, 61, 62,
62,	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 92, 93)
Avenant n° 59 du 6 juin 1983	(Articles 34-I, 50)
Avenant n° 67 du 19 avril 1985	(Article 5 bis)
Avenant n° 80 du 21 juin 1988	(Article 93)
Avenant n° 81 du 13 janvier 1989	(Titre Ier, Chapitre Ier, Titre II, Chapitre III, Titre IV, Chapitres Ier, II, III, IV, Titre IV, Chapitres Ier, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, Titre V)
Avenant n° 90 du 12 décembre 1990	(Articles 32 et 34)
Avenant n° 98 du 17 mars 1992	(Articles 5 bis et 32)
Avenant n° 101 du 20 octobre 1992	(Articles 63 et 93).
Avenant n° 106 du 12 avril 1994	(Article 34)
Avenant n° 109 du 18 juillet 1994	(Article 93)
Avenant n° 127 du 4 décembre 2001	(Chapitres II, III, IV, V, VI et VII du Titre IV)
Avenant n° 139 du 13 juillet 2007	(Articles 29, 30, 80, 97-1)
Avenant n° 146 du 12 octobre 2009	(Article 32)
Avenant n° 153 du 12 mars 2012	(Articles 1, 5, 5bis, 6, 7, 8, Chapitre II du Titre II, Articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, Chapitre II du Titre III, Articles 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 29-1, 29-2, 30, 32, 32-1, 32-2, 33, 34, 35, 36, 36bis, 36ter, 37, 39, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51-1, 51-2, 53-1, 55, 61, 62, 63, 67, 68, 69, 72, 74, 75, 76, 77, 79, 92, 93, 96, 97, 97-1, 97-3, 97-4, 97-5, 99, 101, 102, 104, 105)



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 MAI 1972 CONCERNANT
LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE ET D'ELEVAGE DU NORD**

ENTRE :

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du NORD,

L'Union Syndicale des Producteurs de Grains et Graines de Semences du Nord - Pas-de-Calais,

La Fédération Départementale des C.U.M.A. du Nord,

d'une part,

ET :

Le Syndicat Libre des Ouvriers Agricoles du Nord- C.F.D.T.,

Le Syndicat des Ouvriers Agricoles du Nord- Force-Ouvrière,

Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles et Assimilés (Section du Nord),

La Fédération Générale des Syndicats de Salariés des Organisations Professionnelles de l'Agriculture et de l'Industrie Agro-Alimentaire,

d'autre part.

Le Syndicat CFTC-AGRI a adhéré à la présente convention à la date du 26 février 2007.

IL A ETE CONVENU LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

ONT SIGNE :

Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Nord :

MM. CARRETTE Adrien, DUJARDIN Georges, FOUQUET Jean, LELIEUR Fernand, MAGGIAR Lionel, PRUVOT Roger, SOYEZ Louis, VEYS Georges.

Pour l'Union Syndicale des Producteurs de Grains et Graines de Semences du Nord - Pas-de-Calais :

MM. CAMBIER, LEMAIRE Jacques, MOMONT Adrien.

Pour la Fédération Départementale des C.U.M.A. du Nord :

M. GAVE Etienne.

Pour le Syndicat Libre des Ouvriers Agricoles du Nord- C.F.D.T. :

M. DEVOS Robert.

Pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles du Nord- Force-Ouvrière :

M. CAMPEL Jules.

Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles et Assimilés (Section du Nord) :

MM. DELATTRE Jean-Louis, FLAHOU Gérard, LEVEAU Michel.

Pour la Fédération Générale des Syndicats de Salariés des Organisations Professionnelles de l'Agriculture et de l'Industrie Agro Alimentaire :

M. FOUASSIER Simon.

TITRE Ier. Objet et validité de la convention.

Chapitre Ier. - Champ d'application.

Article 1er.	Champ d'application professionnel et territorial	9
Article 2.	Membres de la famille de l'exploitant	9
Article 3.	Incidence sur les contrats antérieurs.....	9

Chapitre II. - Durée, renouvellement, révision et dénonciation de la convention.

Article 4.	Durée.....	9
Article 5.	Renouvellement, révision et dénonciation.....	9
Article 5bis	Indemnisation des représentants salariés à la commission mixte	10

Chapitre III. - Procédure de conciliation.

Article 6	Commission Paritaire de Conciliation.....	10
-----------	---	----

TITRE II. Dispositions d'ordre général et permanent.

Chapitre Ier. - Droit Syndical et Liberté d'Opinion.

Article 7	10
Article 8	10
Article 9	11

Chapitre II. – Institutions représentatives du personnel et droit syndical.

Article 10	Délégués du personnel, comités d'entreprise, délégation unique du personnel	11
Article 11	Section syndicale d'entreprise	11
Article 12	Délégué syndical d'entreprise	12
Article 13	Représentant de la section syndicale.....	12
Article 14	Représentant du personnel au C.H.S.C.T.....	12
Article 15	(abrogé).....	13

Chapitre III. - Sécurité de l'emploi.

Article 16.	Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée	13
-------------	---	----

TITRE III. Dispositions relatives à l'embauchage

Chapitre Ier. - Formation des contrats.

Article 17	Embauchage	13
Article 18	Contrat de travail écrit	13
Article 19	Période d'essai	13

Chapitre II. - Limitations à la liberté d'embauche

Article 20	Sous-entreprise	14
Article 21	Salariés en congés payés	14

Chapitre III. - Réintégration - Réembauchage - Priorité d'embauche.

Article 22	Maladie ou accident.....	15
Article 23	Accident du travail et maladie professionnelle	15
Article 24	Maternité - adoption.....	15

Article 25	Service national.....	15
Article 26	Appel de préparation à la défense	16

Chapitre IV. - Main-d'œuvre étrangère.

Article 27	Droit des ouvriers étrangers	16
Article 28	(abrogé).....	16

TITRE IV. Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi.

Chapitre Ier. - Classification des emplois et coefficients hiérarchiques.

Article 29	16
Article 29-1	Classification des emplois ouvriers et employés.....	16
Article 29-2	Classification des emplois TAM	18

Chapitre II. - Rémunérations.

Article 30	19
Article 31	Salaires à la tâche.....	20
Article 32	Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire.....	20
Article 32-1	Régimes de prévoyance et de retraite des ouvriers et employés	20
Article 32-2	Régimes de prévoyance et de retraite des T.A.M.	20
Article 33	Procédure de révision des salaires	21
Article 34	Indemnité de fin de contrat à durée déterminée saisonnier	21
Article 35	Rémunération du personnel occupé à temps partiel.....	21
Article 36	Salaires des jeunes travailleurs.....	21
Article 36bis	Emploi des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires	21
Article 36ter	Accueil des stagiaires.....	22
Article 37	Paye	22
Article 38	Mensualisation.....	22
Article 38-1	Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures	22
Article 39	Bulletin de paye	23
Article 40	Changement temporaire d'emploi	23
Article 41	Indemnisation des salariés en déplacement	24

Chapitre III. - Primes et indemnités.

Article 42	Prime de permanence	24
Article 43	Indemnité de licenciement.....	24
Article 44	Indemnité de mise à la retraite et de départ en retraite.....	25

Chapitre IV. - Durée du travail.

Article 45	Définition du temps de travail effectif	25
Article 46	Présences ne constituant pas du travail effectif	25
Article 47	Périodes d'astreinte.....	26
Article 48	Heures supplémentaires	26
Article 49	Durée maximale du travail.....	27
Article 50	Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail	28
Article 51	Chômage partiel	28
Article 51-1	Repos hebdomadaire	28
Article 51-2	Repos quotidien.....	29
Article 52	Travail de nuit	29
Article 53	Absence	30
Article 53-1	Contrôle des dispositions relatives à la durée du travail à l'aménagement du temps de travail	30

Chapitre V. - Nourriture - Logement.

Article 54	30
Article 55	Hébergement des travailleurs	31
Article 56	(Réservé).....	31

Article 57	Délai d'évacuation des logements.....	31
Article 58	Frais d'emménagement	31
Article 59	Prêt d'attelage et de matériel	31
Article 60	Fourniture de produits	31

Chapitre VI. - Congés.

Article 61	Droits aux congés annuels.....	31
Article 62	Périodes assimilées à des périodes de travail effectif	32
Article 63	Périodes des congés	32
Article 64	Indemnité de congés payés	32
Article 65	Congés du 1 ^{er} mai	33
Article 66	Congés de naissance	33
Article 67	Congés de formation économique, sociale et syndicale	33
Article 68	Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	33
Article 69	Jours fériés, évènements familiaux et autres congés	33
Article 70	(Réservé)	34
Article 71	(Réservé)	34

Chapitre VII. - Sécurité, Conditions de travail.

Article 72	Travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans	34
Article 73	Intempéries	34
Article 74	Travaux dans l'eau	34
Article 75	Travaux pénibles, dangereux, insalubres	35
Article 76	Travaux salissants	35
Article 77	Equipements de travail.....	35

Chapitre VIII. - Contrat d'apprentissage.

Article 78	Définition de l'apprentissage	35
Article 79	Définition du contrat d'apprentissage	35
Article 80	Rémunération de l'apprenti	35
Article 81	(abrogé)	36
Article 82	(abrogé)	36
Article 83	(abrogé)	36
Article 84	(abrogé)	36
Article 85	(abrogé)	36
Article 86	(abrogé)	36
Article 87	(abrogé)	36
Article 88	(abrogé)	36
Article 89	(abrogé)	36
Article 90	(abrogé)	36
Article 91	(abrogé)	36

Chapitre IX. - Formation Professionnelle.

Article 92	Droit au congé formation pour tous les salariés	36
Article 93	(abrogé)	36
Article 94	(abrogé)	36
Article 95	(abrogé)	36

TITRE V. Dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail.

Section I. - Résiliation des contrats de travail à durée déterminée.

Article 96	Résiliation des contrats de travail à durée déterminée	37
Article 96-1	Délais de préavis	37
Article 96-2	Maintien d'un lien contractuel à l'échéance du terme	37

Section II. - Résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

Article 97	Résiliation	37
Article 97-1	Délai de préavis	37
Article 97-2	Indemnité pour défaut de préavis	38
Article 97-3	Recherche d'emploi - absences payées	38
Article 97-4	Formalités liées à la rupture du contrat	38
Article 97-5	Mise et départ à la retraite.....	39

Section III. - Licenciement pour motif économique : dispositions particulières

Article 98	Licenciement pour motif économique	39
Article 99	Ordre des licenciements	39

TITRE VI. Dispositions diverses.

Article 100	Dispositions diverses	40
Article 101	(abrogé).....	40
Article 102	(abrogé).....	40
Article 103	Signature, diffusion de la convention	40
Article 104	40
Article 105	(abrogé).....	40
Article 106	Extension de la convention.....	40

TITRE Ier

Objet et validité de la convention

CHAPITRE Ier

CHAMP D'APPLICATION

Article Ier

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective détermine les rapports entre employeurs et salariés non cadres dans les exploitations de polyculture et d'élevage, dans les C.U.M.A., dans les établissements de forçage et de conditionnement des endives et dans les établissements de production de grains et graines de semences, dont le siège social ou les bâtiments d'exploitation sont situés dans le département du Nord.

Toutefois, elle n'est pas applicable aux établissements de production de grains et graines de semences liés, à la date du 1^{er} mars 1979 par la convention collective nationale du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

Des avenants à la présente convention pourront être conclus pour les autres catégories professionnelles de l'agriculture.

Article 2

Membre de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant devront justifier de leur qualité de salariés s'ils revendiquent les avantages contenus dans la présente convention.

Article 3

Incidence sur les contrats antérieurs

Les ouvriers ou employés bénéficiant de conditions de travail ou de rémunération plus avantageuses que celles contenues dans la présente convention, continueront à bénéficier de ces avantages.

CHAPITRE II

DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 4

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter du jour suivant son dépôt au greffe du tribunal d'instance de LILLE.

Article 5

Renouvellement, révision et dénonciation

La convention collective se reconduira tacitement par périodes successives d'un an, sauf dénonciation par l'une ou l'autre partie, au moins trois mois avant l'expiration du terme annuel.

Toutefois, les parties signataires de la présente convention de travail auront toujours la possibilité de saisir la commission mixte en demande de révision d'articles de la présente convention.

Elles auront la faculté de demander l'adjonction, par avenants, de nouveaux articles non prévus à la présente convention.

A cet effet, la partie la plus diligente saisira chacune des organisations signataires de la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception, en communiquant les textes soumis à ladite convention.

La dénonciation devra être faite aux autres parties et à l'autorité administrative compétente par pli recommandé avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation de nouvelles propositions. Les pourparlers devront s'engager dans le délai d'un mois.

La présente convention restera en vigueur jusqu'au jour où la nouvelle convention sera signée, ou à défaut de convention nouvelle pendant une durée de un an à compter de l'expiration du délai de trois mois stipulé au premier alinéa du présent article.

Article 5 bis

Indemnisation des représentants salariés à la commission mixte

Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21 janvier 1992 et ses avenants.

CHAPITRE III

PROCEDURE DE CONCILIATION

Article 6

Commission paritaire de conciliation.

Il est institué, dans le département du Nord, une commission de conciliation qui sera composée de quatre représentants patronaux et de quatre représentants ouvriers désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Cette commission se réunit sous la présidence du Directeur régional du travail ou de son représentant désigné et a pour but d'examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions de la présente convention collective de travail.

La commission de conciliation saisie d'un litige par la partie la plus diligente, se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.

En cas de non conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales.

TITRE II

Dispositions d'ordre général et permanent

CHAPITRE Ier

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Article 7

Les employeurs et salariés se reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu de la deuxième partie-livre premier du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour l'ouvrier, d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, à une organisation politique ou confessionnelle, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 8

Le respect du droit syndical ne pouvant être intégralement garanti que dans le respect du libre exercice de ce droit et de tous les actes qui en découlent entre autres, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire non rémunéré, pour assurer leurs obligations syndicales sur demande justifiée de leur syndicat.

Dans les mêmes conditions, les syndiqués pourront bénéficier d'un congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des temps et des locaux de travail.

Article 9

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf cas de faute lourde imputable au salarié

CHAPITRE II

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

Article 10

Délégués du personnel, Comité d'entreprise, Délégation unique du personnel

Dispositions communes

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel est fixée à 4 ans. Elle peut être fixée à 3 ou à 2 ans par accord d'entreprise.

Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Comité d'entreprise

La mise en place du comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

Heures de délégation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le ou (les) délégué(s) du personnel titulaire(s) dispose(nt) mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa (leur) fonction.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 15 heures pour l'exercice de sa fonction.

Les membres titulaires de la Délégation unique du personnel et du Comité d'entreprise bénéficient de 20 heures de délégation mensuelles.

Article 11

Section syndicale d'entreprise

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés exclusivement à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Chaque panneau est affecté à une seule organisation syndicale. Les modalités de la mise à disposition (et du nombre) de ces panneaux font l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des lieux de travail et du temps de travail des participants.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans le local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition et des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

Article 12

Délégué syndical d'entreprise

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus, peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

Le délégué syndical doit obligatoirement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans les établissements comportant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise. Un délégué syndical peut également être membre du CHSCT.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leur mandat exercé pendant un an au moins.

Chaque DS dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de:

- 10 h dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 h dans les entreprises employant de 151 à 500 salariés ;
- 20 h dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

Article 13

Représentant de la section syndicale

Le syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, temps au moins égal à 4 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Il dispose d'un crédit d'heures spécifique de 2 heures distinct de celui qui lui est octroyé au titre de ses fonctions de délégué du personnel.

Article 14

Représentant du personnel au CHSCT

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les représentants du personnel, membres du CHSCT, bénéficient d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de l'établissement, et qui est au moins égal à :

- 3 h par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 h par mois de 100 à 299 salariés ;
- 10 h par mois de 300 à 499 salariés ;
- 15 h par mois de 500 à 1499 salariés ;
- 20 h par mois à partir de 1500 salariés.

**Article 15
(abrogé)**

CHAPITRE III

SECURITE DE L'EMPLOI

Article 16

Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée

L'employeur ne peut réduire la durée hebdomadaire de travail d'un salarié que dans les cas où il peut être fait application des dispositions des articles 50 et 51 traitant respectivement :

- ↳ de la variation saisonnière de l'horaire de travail ;
- ↳ de la réduction exceptionnelle de l'horaire de travail ;
- ↳ du chômage partiel.

TITRE III

Dispositions relatives à l'embauchage

CHAPITRE Ier

FORMATION DES CONTRATS

Article 17

Embauchage

Tout employeur qui embauche un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il lui demande la production d'un certificat de travail ou le cas échéant d'une attestation de libre engagement.

Article 18

Contrat de travail écrit

Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée sera constaté par un acte écrit. Il sera établi en deux exemplaires signés des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre remis au salarié.

Article 19

Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai est de :

- ↳ En cas de contrat à durée indéterminée :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés (N1 à N4)
 - 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (N5 à N6)
- ↳ En cas de contrat à durée déterminée :
 - un jour par semaine avec maximum de deux semaines quand la durée prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
 - un mois quand la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Une période d'essai plus courte peut être prévue dans le contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

La rémunération du salarié à l'essai est celle afférente au coefficient de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Exceptions à la période d'essai :

- Le salarié maintenu dans l'entreprise ou l'exploitation à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai.
- La durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai. En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas être réduite de plus de la moitié.

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance:

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai d'une semaine minimum.

- Rupture à l'initiative de l'employeur :
 - 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines, après 1 mois de présence ;
 - 1 mois, après 3 mois de présence.
- Rupture à l'initiative du salarié :
 - 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

CHAPITRE II

LIMITATIONS A LA LIBERTE D'EMBAUCHE

Article 20

Prêt de main d'œuvre

Sauf dans les cas expressément prévus par la loi (exemples: Intérim - Groupement d'employeurs), le prêt de main d'œuvre à but lucratif ou le marchandage tels que définis aux articles L8231-1 et L8241-1 du code du travail sont interdits.

Tout prêt de main d'œuvre à but non lucratif réalisé entre exploitants ou entreprises doit nécessairement faire l'objet d'une convention écrite de mise à disposition.

Cette mise à disposition doit préalablement être assortie de l'accord du salarié et faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Article 21

Salariés en congés payés

Il est interdit aux employeurs d'occuper de quelque façon que ce soit des salariés en situation de congés payés sauf cas expressément prévus par la loi. De même le salarié ne peut exécuter des travaux rémunérés pendant sa période de congés payés.

CHAPITRE III

REINTEGRATION - REEMBAUCHAGE - PRIORITE D'EMBAUCHE

Article 22

Maladie ou accident

Les absences justifiées résultant d'une maladie non professionnelle, d'accident de la vie privée, d'accident de trajet ainsi que les absences résultant d'évènements familiaux ou autres, d'une certaine gravité (incendie, accident ou maladie dûment constatés d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail, lequel est simplement suspendu.

Toutefois, le bénéfice de la suspension de son contrat ne pourra être invoqué en cas de maladie ou d'accident prolongé ou répété, que durant un an cumulé sur une période de 30 mois. Passé ce délai, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié en justifiant d'une cause réelle et sérieuse, résultant notamment des perturbations causées dans l'entreprise et liées aux absences répétées ou prolongées rendant nécessaire son remplacement définitif.

Article 23

Accident du travail et maladie professionnelle

Conformément aux dispositions des articles L1226-7 et suivants du Code du Travail, le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée de stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L5213-2 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

Article 24

Maternité - adoption

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L1225-17 du Code du Travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, a le droit, sans aucune réserve, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaire.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au troisième anniversaire de l'enfant. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé.

Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel, en congé parental.

A l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 25

Service national

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirent reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Article 26

Appel de préparation à la défense

Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

CHAPITRE IV

MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Article 27

Droit des ouvriers étrangers

Les ouvriers étrangers de toutes nationalités bénéficieront de toutes les clauses de la présente convention.

Article 28 (abrogé)

TITRE IV

Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi

CHAPITRE Ier

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Article 29

La classification des emplois ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est définie aux articles 29-1 et 29-2 ci-après.

A partir du niveau 3 l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Article 29-1

Classification des emplois ouvriers et employés

NIVEAU 1 : emploi d'exécution

Echelon 1 – Coefficient 101 :

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières qui peuvent être exécutées à un niveau normal d'efficacité (qualité et quantité) réalisables après simple démonstration et selon des consignes journalières précises ou sous surveillance fréquente du chef d'entreprise ou de son représentant (pas de conduite de matériel automoteur et de tracteur)

Emploi à titre d'exemple : triage de pommes de terre, de semences, récolte de fruits, mise en bacs, cassage, travaux manuels, conditionnement, travaux de récolte (fruits, légumes, semences...) avec utilisation de matériels mécaniques ou motorisés.

Echelon 2 – Coefficient 102 :

Emploi comportant des tâches ne présentant pas de difficultés particulières pouvant être exécutées à un niveau normal d'efficacité (qualité et quantité) réalisable après simple démonstration et selon les consignes précises ou sous surveillance fréquente du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi pouvant comporter l'utilisation de matériel motorisé (conduite occasionnelle de matériel automoteur et de tracteur, d'un maniement simple).

Emploi à titre d'exemple : ouvrier polyvalent, chauffeur livreur VL, entretien d'animaux (préparation et distribution d'aliments, nettoyage, aide à la traite...), travaux de récolte nécessitant l'utilisation d'engins agricoles motorisés, employé de bureau, aide laborantin, etc.

NIVEAU 2 : emploi spécialisé

Echelon 1 – Coefficient 201 :

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir faire de base à la profession pouvant être exécutées à partir de consignes précises ou sous surveillance intermittente du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi comportant la conduite d'engins agricoles, l'entretien courant de matériels (vérifications et contrôles périodiques, dépannages élémentaires) et le réglage de matériels.

Emploi administratif assurant des tâches de prises de commandes, de préparations, de livraison et de facturation.

Emploi à titre d'exemple : chauffeur de tracteur (pouvant assurer le transport de récoltes, la préparation du sol, le labour, déchaumages, etc.) conducteur de chariots élévateurs et de machines pré réglées, employé de bureau spécialisé, standardiste, etc.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V bis.

Echelon 2 – Coefficient 202 :

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir faire de base comme au 1^{er} échelon mais correspondant à l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution.

Emploi qui comporte la participation occasionnelle à des travaux qualifiés.

Emploi à titre d'exemple : chauffeur de tracteurs (pouvant assurer les semis de précisions, la pulvérisation), cariste, chauffeur poids lourd, conducteur de troupeau, aide comptable, secrétaire administratif, ouvrier d'entretien, etc.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V bis.

NIVEAU 3 : emploi qualifié

Echelon 1 – Coefficient 301 :

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme, soit par expérience et comportant l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution de son travail selon des instructions précises du Chef d'entreprise. Il rend compte de son activité et formule des observations éventuelles (fiche de travail, compte rendu d'activité...). De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi est en capacité de repérer les anomalies ou incidents, de déceler les pannes élémentaires et de les réparer.

Emploi comportant la charge et la responsabilité d'un troupeau d'élevage.

Emploi comportant la surveillance d'installation de triage, de traitement, de conditionnement, de réception et de forçage.

Emploi comportant la conduite d'expérimentation ou d'analyse en laboratoire.

Exemple : personne autonome dans les travaux de semis, pulvérisation, récoltes, entretien du matériel, comptable, mécanicien d'entretien.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V bis.

Echelon 2 – Coefficient 302 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données et pouvant guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples.

L'emploi consiste à :

- Apprécier en cours de chantier les conditions climatiques et les conditions du sol et prendre les initiatives qu'il convient en fonction des changements intervenus ;
- Utiliser et programmer l'informatique embarquée ;
- Rendre compte de ses travaux par écrit.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V bis.

NIVEAU 4 : emploi hautement qualifié

Echelon 1 – Coefficient 401 :

Emploi nécessitant une qualification et une expérience professionnelle éprouvées.

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'entreprise impliquant l'organisation et l'exécution du travail selon les directives du Chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi où la part d'initiative et d'autonomie peuvent avoir des conséquences importantes sur les plans économique de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Emploi consistant à :

- Organiser son travail dans les meilleures conditions et modifier le programme s'il répond mieux aux directives qui ont été données ;
- Rendre compte, par écrit, du travail exécuté ainsi que de l'ensemble de ses observations pouvant intéresser l'exploitant ou son représentant dans le cadre de la bonne gestion ;
- Effectuer toutes les opérations spécialisées (matériels, bâtiments) ;
- Effectuer de façon manuelle et informatique tous les renseignements nécessaires à l'entreprise ;
- Assurer en totalité la charge et la responsabilité d'un élevage.

Exemples : secrétariat de direction ou toute personne organisant son travail en fonction des objectifs précisés, assurant un suivi des cultures et/ou une surveillance d'équipes, etc.

Emploi correspondant au référentiel technique du Bac Professionnel ou d'un diplôme équivalent de niveau IV.

Echelon 2 – Coefficient 402 :

Emploi nécessitant une qualification et une expérience professionnelle comme au niveau 1 mais pouvant comporter la participation à des fonctions complémentaires liées à l'activité de l'entreprise.

Emploi consistant à :

- Diagnostiquer, analyser et proposer des solutions ;
- Surveiller le travail de l'entreprise selon les directives ;
- Assurer les relations avec les partenaires, la gestion des approvisionnements et des commandes, le suivi technico-économique des activités...
- Transmettre son savoir faire aux autres salariés pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Emploi correspondant au référentiel du Bac Professionnel ou d'un diplôme équivalent de niveau IV.

Article 29-2

Classification des emplois TAM

NIVEAU 5 : Technicien ou agent de maîtrise

1^{er} échelon : coefficient 501

Technicien qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

2^{ème} échelon : coefficient 502

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

A cet échelon, le salarié peut être chargé de fonctions d'encadrement. Il organise alors et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

CHAPITRE II

REMUNERATIONS

Article 30

A compter du 1er janvier 2012, les salaires horaires sont les suivants :

COEFFICIENTS		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS base 35 heures soit 151,67 heures/mois
Coefficient 101	N1E1	9,22 €	1398,40 €
Coefficient 102	N1E2	9,32 €	1413,56 €
Coefficient 201	N2E1	9,42 €	1428,73 €
Coefficient 202	N2E2	9,53 €	1445,42 €
Coefficient 301	N3E1	9,63 €	1460,58 €
Coefficient 302	N3E2	9,99 €	1515,18 €
Coefficient 401	N4E1	10,45 €	1584,95 €
Coefficient 402	N4E2	11,20 €	1698,70 €
Techniciens et agents de maîtrise			
Coefficient 501	N5E1		
Coefficient 502	N5E2		

Salaire à la tâche pour les travaux d'arrachage et de forçage (année 2012) dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive :

I. – LES TRAVAUX AUX CHAMPS :

TACHE	REMUNERATION
Coupage effeuillage à la main et mise en tas	958,47 €/Ha
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	475,34 €/Ha
Chargement des racines sur une remorque	276,65 €/Ha

I. – LES TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL :

TACHE	REMUNERATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,22 €/m ²
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,30 €/m ²
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	3,84 €/m ²
Recouvrement de terre sur les collets	0,55 €/m ²
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,75 €/m ²
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,22 €/m ²

I. – LES TRAVAUX EN SALLE :

	DEFINITION DES TACHES	NORME HORAIRE (1)	TARIF EN € DU BAC DE 1,2 m ²
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,70 €
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,07 €
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2.75	3,36 €
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique en équipe . Bac incliné face au repiqueur commande manuelle du dégagement des bacs	3.5 (2)	2,63 €
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 (2)	2,30 €

(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m², si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction.

(2) Nombre de bacs par personne.

LES SALAIRES DE CE BAREME NE COMPRENNENT PAS LES INDEMNITES DUES AU TITRE DES CONGES PAYES ET DES JOURS FERIÉS

Article 31

Salaires à la tâche

Les salariés embauchés avec un contrat à durée déterminée pourront être rémunérés à la tâche lorsque, pour des travaux spécifiques, ce mode de rémunération résulte d'un usage bien établi.

Il ne peut être exigé des salariés embauchés avec un contrat à durée indéterminée, d'être rémunérés à la tâche. Toutefois, ceux-ci pourront, à leur demande, participer à des travaux saisonniers comportant une rémunération à la tâche.

Pour la fixation du salaire à la tâche, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, le contrat individuel de travail, à défaut de précisions dans la convention collective, précisera le temps de référence retenu, dans les conditions normales d'activité, pour établir le salaire à l'unité, ainsi que la périodicité maximale du comptage des unités.

Article 32

Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire

Article 32-1

Régimes de prévoyance et de retraite des ouvriers et employés

Les ouvriers et employés relèvent du régime de retraite complémentaire des non cadres et bénéficient des dispositions de l'accord du 12 octobre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord.

Article 32-2

Régimes de prévoyance et de retraite des T.A.M.

Les TAM des exploitations agricoles du département du nord relèvent du régime de retraite complémentaire des cadres et bénéficient du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 02 avril 1952.

Article 33

Procédure de révision des salaires

La commission mixte est réunie dans le mois qui suit toute variation du S.M.I.C. sur convocation du représentant de la DIRECCTE saisi à cet effet par la partie la plus diligente.

Article 34

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée saisonnier

La rémunération des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier, est celle de l'emploi effectivement occupé en appliquant la classification et les salaires horaires prévus aux articles 29 et 30 de la convention.

Au terme de leur contrat, une prime de fin de contrat, égale à 6 % des salaires bruts perçus durant la période de travail prévue au contrat, leur sera attribuée dans la mesure où les termes de ce contrat auront été normalement respectés.

Toutefois, la prime prévue à l'alinéa précédent n'est pas attribuée aux salariés occupés de façon spécifique à l'épluchage et au conditionnement des endives.

Article 35

Rémunération du personnel occupé à temps partiel

La rémunération des travailleurs à temps partiel est celle de l'emploi effectivement occupé en appliquant la classification et les salaires horaires prévus aux articles 29 et 30 de la convention.

Article 36

Salaires des jeunes travailleurs

Le salaire des ouvriers et employés âgés de moins de 18 ans est fixé en fonction de leur catégorie professionnelle :

I. Jeunes salariés âgés de 16 à 17 ans :

Pendant les six premiers mois dans l'exploitation ou l'entreprise, ils perçoivent 80 % du salaire versé à un adulte de la même catégorie professionnelle. Ensuite, il leur est garanti le S.M.I.C. sans abattement.

2. Jeunes salariés âgés de 17 à 18 ans :

Pendant les six premiers mois dans l'exploitation ou l'entreprise, ils perçoivent 90 % du salaire versé à un adulte de la même catégorie professionnelle.

S'ils justifient d'une ancienneté supérieure à six mois, ils perçoivent le salaire d'un adulte de la même catégorie professionnelle.

En outre, ils devront percevoir quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, le salaire de la catégorie adulte correspondante à leur emploi, lorsqu'ils effectueront un travail égal à celui de l'adulte et en auront les aptitudes et le rendement.

Article 36bis

Emploi des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires

Conformément aux dispositions du décret du 19 avril 2005, l'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires, comportant au moins sept jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Ces jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers.

Leur rémunération est au minimum celle fixée à l'article 36 pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans.

En plus de la déclaration, préalable à l'emploi, qu'il doit adresser à la mutualité sociale agricole, l'employeur est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail, une déclaration indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom, âge, la nature des travaux qui leur sont confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.

Des conditions particulières d'emploi relatives aux durées maximales hebdomadaires et quotidiennes de travail ainsi qu'aux règles de repos hebdomadaire des jeunes travailleurs sont fixées par voie législative ou réglementaire.

Article 36ter

Accueil des stagiaires

Les élèves âgés de 14 ans au moins peuvent accomplir durant les deux dernières années de leur scolarité des périodes de formation non rémunérées dans la mesure où les périodes de formation s'inscrivent dans le cadre de l'enseignement par alternance et qu'une convention a été passée entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil, sans préjudice des dispositions réglementaires prévoyant une gratification pour les étudiants de l'enseignement supérieur effectuant des stages de longue durée.

Article 37

Paye

La paye sera faite pendant les heures de travail. Elle doit être effectuée au moins une fois par mois, dans les 5 jours ouvrés suivant la fin du mois civil.

Les salariés auront la possibilité de percevoir un ou plusieurs acomptes.

Article 38

Mensualisation

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, divisé par 12 mois).

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

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

Article 38-1

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 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

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

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

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

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

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder trois ans. 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.

Article 39

Bulletin de paye

Conformément aux dispositions de l'article R.3243-1 du Code du Travail, le bulletin de paye que doit remettre l'employeur à chacun de ses salariés, lors du paiement de la rémunération, doit porter les indications suivantes :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1 du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (NAF) (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
3. S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au présent code 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 ;
4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
 - La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours,
 - L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9° et au deuxième alinéa du présent article ;
7. Le montant de la rémunération brute du salarié ;
8. Le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
9. La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
10. La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
11. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 9° ;
12. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
13. La date de paiement de ladite somme ;
14. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
15. Le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transports personnels.

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 agricole auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

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

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

Article 40

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification, conserveront leur salaire habituel.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés, sans que ce changement influe sur la permanence d'emploi.

Article 41

Indemnisation des salariés en déplacement

Le temps de travail commence et finit au siège de l'exploitation ou de l'entreprise, sauf accord des parties.

Si le salarié est dans l'obligation de prendre son repas en dehors de son domicile ou de son lieu habituel de travail, il percevra une indemnité de panier égale à deux fois le minimum garanti (applicable au 1^{er} janvier de l'année civile).

En cas de grand déplacement mettant le salarié dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle, les frais de déplacement et de séjour (nourriture - logement) seront pris en charge par l'employeur. Le salarié percevra, en outre, une indemnité forfaitaire journalière dite d'éloignement égale à deux fois et demi le minimum garanti applicable au 1^{er} janvier de l'année civile.

CHAPITRE III

PRIMES ET INDEMNITES

Article 42

Prime de permanence

Une prime calculée sur les salaires bruts de la période s'étendant du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours sera versée, chaque année, à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée qu'il soit occupé à temps complet ou à temps partiel.

Le taux de cette prime est fixé comme suit, au 30 juin de l'année en cours, à :

- 5 % pour une ancienneté inférieure à 5 ans ;
- 6 % pour une ancienneté supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans ;
- 7 % pour une ancienneté supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans ;
- 8 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans et inférieure à 17 ans ;
- 8,33 % pour une ancienneté supérieure à 17 ans.

Cette prime est payable par moitié au 30 juin et au 31 décembre de chaque année, à condition que le salarié n'ait pas quitté volontairement son emploi avant le 30 juin de l'année en cours.

Article 43

Indemnité de licenciement

Il est accordé à tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- Pour les dix premières années : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Pour chacune des années suivantes : 2/15 supplémentaires : soit 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte 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 l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte qu'à due proportion.

Pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'ouverture de ce droit et pour déterminer le montant de cette indemnité, est pris en compte le cumul de l'ancienneté acquise au titre de la succession avec interruption des CDD antérieurs dans l'entreprise.

Les circonstances qui entraînent légalement la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article. En cas de licenciement pour inaptitude constatée par le médecin du travail, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure au double de l'indemnité prévue par les dispositions légales.

Article 44

Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite

I. Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié, quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite, perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite égale à :

- ½ mois de salaire après 10 ans ;
- 1 mois de salaire après 15 ans ;
- 1 ½ mois de salaire après 20 ans ;
- 2 mois de salaire après 25 ans ;
- 2 ½ mois de salaire après 30 ans ;
- 3 mois de salaire après 35 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des 12 derniers ou des trois derniers mois.

CHAPITRE IV

DUREE DU TRAVAIL

REMARQUE PRELIMINAIRE

Un certain nombre de points concernant le travail à temps choisi et l'aménagement du temps de travail ont été négociés dans le cadre de l'accord national du 23/12/1981 (modifié) sur la durée du travail en agriculture.

Ils ne sont pas traités dans ce chapitre, mais figurent en annexe (annexe n° I).

Il s'agit de :

Concernant le temps choisi :

- ✓ Horaire individualisé ;
- ✓ Contrat de travail à temps partiel ;
- ✓ Contrat de travail intermittent.

Concernant l'aménagement du temps de travail :

- ✓ La réduction du temps de travail sous forme de repos ;
- ✓ Repos compensateur de remplacement ;
- ✓ Le travail par cycles ;
- ✓ L'annualisation de la durée du travail.

Article 45

Définition du temps de travail effectif

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

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

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

Article 46

Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- Le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 45 ci-dessus ne sont pas réunis.

- Les périodes d'inaction déterminées par l'article R713-6 du code rural ;
- Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail. Toutefois, il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié (voir annexe III), le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 47

Périodes d'astreinte

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

Ces astreintes, à défaut d'être mises en place dans la présente convention, le sont par accord d'entreprise ou d'établissement qui en fixe le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information ou consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'Inspecteur du Travail. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail est conservé pendant une durée d'un an.

Article 48

Heures supplémentaires

a) Définition :

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

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, constituent également des heures supplémentaires :

- Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;
- A l'exclusion de celles prévues à l'alinéa précédent, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle fixée dans l'accord et en tout état de cause, celles effectuées au-delà de 1607 heures.

b) Rémunération des heures supplémentaires :

§ 1 – Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 35^{ème} heure :

Chacune des huit premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 2 – Conventions de forfait :

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. La convention, nécessairement écrite fixera les modalités de calcul de la rémunération.

c) Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires :

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 49. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles Effectuées	Jours de repos Compensateur
de 1861 à 1900	1
de 1901 à 1940	2
de 1941 à 2000	3

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

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

La période annuelle visée par le présent article est l'année civile, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'Inspecteur du Travail.

Article 49

Durée maximale du travail

Pour l'application des dispositions ci-après, ne sont retenues que les heures de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

a) Durée maximale quotidienne :

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

Toutefois, elle peut être portée à 12 heures dans 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.

Le nombre global d'heures ne devra pas être supérieur à 50 sur une période de 12 mois consécutifs.

En outre, ce dépassement ne peut être appliqué que pendant un maximum de six journées consécutives.

b) Durée maximale hebdomadaire :

En application de l'article L.713-4 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures sur demande de dérogation adressée au représentant de la DIRECCTE, soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés, en application du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975.

c) Durée maximale annuelle :

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

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

- d'une part, dans les C.U.M.A. ;
- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

d) Maximum d'entreprise :

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- ✓ Entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures ;
- ✓ Entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures.

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

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

Article 50

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

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

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

Article 51

Chômage partiel

Sous réserve des dispositions prévues à l'article précédent et de celles prévues en cas de recours à l'annualisation, les heures perdues au-dessous de la durée légale de travail résultant :

- ✓ Soit de la conjoncture économique ;
- ✓ Soit des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ✓ Soit d'un sinistre ;
- ✓ Soit des intempéries de caractère exceptionnel ;
- ✓ Soit d'une transformation, d'une restructuration ou d'une modernisation de l'entreprise ;
- ✓ Soit de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel.

Le montant de l'indemnité due au salarié pour chaque heure perdue dans les conditions précitées est fixé par l'accord national du 5 décembre 1977 et ses avenants.

Article 51-1

Repos hebdomadaire

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

A ces 24 heures de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 51-2.

a) Dérogation au repos dominical :

L'employeur est admis de plein droit à déroger à la règle du repos dominical conformément aux dispositions des articles R714-1 à R714-9 du code rural, et plus particulièrement pour le personnel employé aux soins des animaux, aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et qui ne peuvent être différées ou aux activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes.

Pour les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes, le jour de repos hebdomadaire pourra tomber :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche deux fois par mois.

Pour le personnel employé aux soins des animaux ou aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement, le jour de repos hebdomadaire devra tomber au moins deux dimanches par mois.

Le repos non rémunéré, attribué en compensation du travail dominical, est pris un autre jour de la semaine suivante. Sa durée sera égale au temps de travail effectué le dimanche.

Le travail du dimanche et des jours fériés est interdit aux enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

En dehors des cas de dérogation de plein droit prévus par le décret précité, l'autorisation devra être demandée à l'inspecteur du travail

b) Suspension du repos hebdomadaire :

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu dans la limite de six fois au maximum par an. L'employeur doit en aviser immédiatement l'inspecteur du travail et sauf cas de force majeure avant le commencement des travaux. Un repos d'une durée égale au repos supprimé, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié sera accordé dans ce cas aux intéressés.

c) Rémunération en cas de travail du dimanche :

	Majoration de salaires englobant celles éventuellement dues au titre des heures supplémentaires
Pour les soins aux animaux et aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et qui ne peuvent être différées	50 %
Travail exceptionnel du dimanche	100 %
	Majoration de salaires s'ajoutant à celle éventuellement due au titre des heures supplémentaires
Accueil touristique.	20 %

Article 51-2

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D714-16 à D714-21 du code rural notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise.

Article 52

Travail de nuit

Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Est réputé "travailleur de nuit", tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit définie à l'alinéa précédent.

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

La rémunération pour le travail de nuit est fixée selon les modalités ci-après :

TRAVAIL DE NUIT	MAJORATIONS	CUMUL AVEC AUTRES MAJORATIONS Travail dimanche, heures supplémentaires
Travail exceptionnel	100 %	NON
Travail posté	12,5 %	OUI
Travail de nuit effectué par un "travailleur de nuit" à l'exception du personnel employé dans les activités d'accueil touristique	12,5 %	OUI
Travail de nuit dans le secteur des activités d'accueil touristique	20 %	OUI
Autres cas non visés dans les situations précédentes	50 %	NON

En outre, chaque "travailleur de nuit" au sens du présent article bénéficie d'une contrepartie en repos égal à 7,5% du temps de travail de nuit, à prendre dans les six semaines de son acquisition.

Article 53

Absence

Toute absence doit être motivée et notifiée à l'employeur par tout moyen approprié dans les trois jours. En cas de contestation de la notification par l'employeur, la justification apportée par le salarié, de son absence, prévaut.

Article 53-1

Contrôle des dispositions relatives à la durée du travail à l'aménagement du temps de travail

Les dispositions relatives au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail sont fixées par les articles R713-35 à R713-50 du code rural.

Pour l'enregistrement des données, les employeurs ont le choix –sous certaines conditions- entre quatre modalités :

- Enregistrement par eux-mêmes ;
- Enregistrement par le salarié ;
- Affichage de l'horaire collectif ;
- Remise d'un horaire individualisé.

Les documents et autres supports, servant à l'enregistrement des temps de travail et de repos, ainsi que les documents qui sont éventuellement utilisés pour les servir, sont conservés pendant une durée de 5 ans à compter de la fin de l'année civile à laquelle ils se rapportent.

Ils doivent être tenus à la disposition des agents de contrôles.

CHAPITRE V

NOURRITURE - LOGEMENT

Article 54

Lorsque le salarié est nourri sur l'exploitation, sa nourriture est évaluée comme suit :

Par jour : 2 S.M.I.C. Horaire ;
Soit matin : 1/5 de 2 S.M.I.C. ;
midi : 2/5 de 2 S.M.I.C. ;
soir : 2/5 de 2 S.M.I.C.

Lorsque le salarié est logé sur l'exploitation en chambre individuelle, son logement, par jour, est évalué à 1/5 du S.M.I.C.

Sauf accord écrit, les salariés logés et nourris le seront sans interruption tous les jours, même non ouvrables.
La nourriture devra être abondante, saine et variée.
La boisson, servie pendant les repas sera loyale et marchande et en quantité suffisante.
En cas de grève, les ouvriers nourris et logés continueront à être logés comme d'habitude.

Article 55

Hébergement des travailleurs

Les conditions de logement des travailleurs agricoles sont définies par :

- le code rural : art L716-1, R716-1 à R716-25 ;
- l'arrêté du 1^{er} juillet 1996.

Article 56 (Réservé)

Article 57

Délai d'évacuation des logements

Les salariés logés qui quitteront leur employeur de leur plein gré, devront évacuer le logement dans le délai de préavis.

Les salariés logés qui seront licenciés pourront conserver le logement pendant trois mois.

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, ils pourront se maintenir dans les lieux si le logement n'est plus destiné à un salarié de l'exploitation.

En cas de maintien dans les lieux, les conditions de location sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 58

Frais d'emménagement

Les frais d'emménagement dans le logement attaché au contrat de travail sont à la charge de l'employeur.

En cas de départ dans l'année suivant l'embauche, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais au prorata du temps restant à courir. Par exemple, s'il quitte son employeur six mois après son entrée dans l'exploitation, il devra rembourser la moitié des frais d'emménagement.

Lorsque le salarié est licencié, sans faute grave, au cours de cette année, aucun remboursement à l'employeur n'est dû.

Article 59

Prêt d'attelage et de matériel

Le prêt d'attelage ou de matériel aura lieu après accord avec le conducteur de tracteur et l'employeur et ne donnera lieu à aucune retenue.

Ce prêt ne sera admis que pour les besoins personnels de l'ouvrier, limités aux seuls travaux des champs.

Article 60

Fourniture de produits

Les produits fournis à titre onéreux à l'ouvrier par l'employeur seront comptés au prix de vente à la taxe ou au cours de la production s'ils sont récoltés sur l'exploitation, sinon ils seront calculés au prix de vente à la consommation.

CHAPITRE VI

CONGES

Article 61

Droit aux congés annuels

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur.

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

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

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sera au moins égal à 6 et 1 jour lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

L'attribution de la 5e semaine n'ouvre pas de droit nouveau en matière de congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Par dérogation aux dispositions générales, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, qu'elle qu'ait été la durée du contrat.

Article 62

Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, notamment :

- Les périodes de congés payés ;
- Les périodes de congé maternité ;
- Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou pour cause de maladie professionnelle ;
- Les absences pour congés de formation ;
- Les absences pour congés non rémunérés en vue de favoriser l'éducation ouvrière ou pour la formation des cadres et animateurs de la jeunesse ou encore pour la formation professionnelle continue ;
- Les absences pour périodes militaires (de préparation ou de réserve, pour maintien ou rappel sous les drapeaux).

Article 63

Périodes des congés

En aucun cas les employeurs ne pourront exiger que les jours d'intempéries ou de chômage soient comptés comme jours de congés.

Les périodes de grands travaux (semis, récoltes) pendant lesquelles un congé de plus de 48 heures ne peut être exigé, sauf en cas de mariage, de décès ou de maladie grave d'un membre de la famille du salarié, seront fixées par accord d'établissement ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elles ne pourront, en tout état de cause, excéder cinq mois, consécutifs ou non dans l'année.

Durant la période légale des congés, tout salarié bénéficiera au minimum d'un congé continu de 18 jours ouvrables, hors des périodes de grands travaux. Pour le salarié ayant des enfants soumis à l'obligation scolaire, ce congé doit être compris dans la période des vacances scolaires. La durée de ce congé pourra cependant être abaissée en deçà de 18 jours sans pouvoir être inférieure à 12 jours à la demande du salarié ou de l'employeur. Dans ce dernier cas, le salarié qui le souhaite se verra attribuer en priorité le solde de ses droits à congés durant les autres congés scolaires.

Toutefois, dans les entreprises dont la période de grands travaux comprend les vacances scolaires d'été, toutes dispositions seront prises pour attribuer au salarié qui le souhaiterait, ses congés durant les vacances d'hiver et de printemps.

En tout état de cause, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Article 64

Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés prévus à l'article 61 ci-dessus, est égale au 1/10e de la rémunération totale 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 de l'année précédente et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article 62 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Il est toutefois rappelé que les salariés ne pourront percevoir une indemnité inférieure au montant de la rémunération qu'ils auraient perçue pendant la période de congés s'ils avaient continué à travailler.

Article 65

Congé du 1er mai

Il sera accordé selon les prescriptions légales en vigueur.

Article 66

Congés de naissance

Ils sont accordés selon les prescriptions légales en vigueur.

Article 67

Congé de formation économique sociale et syndicale

Des congés seront accordés aux salariés pour leur permettre de participer à des stages dans les conditions et limites fixées aux articles L3142-7 et suivants du Code du Travail.

Toutefois, ces congés, dans la limite de trois journées par an et par bénéficiaire, feront l'objet d'une rémunération à la charge de l'employeur, sur production d'une attestation de présence aux stages établie par un centre ou un institut spécialisé dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Article 68

Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Conformément aux dispositions des articles L.3142-43 et suivants du Code du Travail, des congés non rémunérés seront accordés aux salariés et apprentis âgés de moins de 25 ans pour 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, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse.

Toutefois, ces mêmes congés ne pourront être exigés durant les périodes de grands travaux définies à l'article 63 de la présente convention.

Article 69

Jours fériés, évènements familiaux et autres congés

a) Jours fériés :

Tous les jours fériés, ainsi que le jour de la Saint Eloi, sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'exploitation ou 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 (exemple : les saisonniers) 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.

(*) Cette condition est abrogée par la loi 2012-387 du 22 mars 2012 (Art.49).

Si le travail du jour férié s'est révélé indispensable au fonctionnement de l'entreprise, une rémunération calculée sur le tarif de base et en raison des heures effectuées viendra s'ajouter à celle évoquée aux alinéas précédents.

b) Evènements familiaux :

Pour raisons familiales, des congés exceptionnels payés par l'employeur seront attribués aux salariés selon les modalités suivantes :

Mariage du salarié ou PACS	4 jours
Naissance ou adoption au foyer du salarié	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint du salarié ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	3 jours
Décès d'un enfant	2 jours
Décès d'un ascendant (père, mère, grand-père, grand-mère, etc.)	1 jour
Décès d'un enfant, d'un ascendant, d'un beau parent lorsqu'il résidait au foyer du salarié	3 jours
Décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère	1 jour

c) Congé pour enfant malade :

Nonobstant les droits accordés par l'article L1225-62 du code du travail relatifs au congé de présence parentale, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont-il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

**Article 70
(Réservé)**

**Article 71
(Réservé)**

CHAPITRE VII

SECURITE - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 72

Travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans

Les femmes ou les jeunes salariés ou apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces.

L'emploi des produits ou agents chimiques dangereux est interdit aux femmes en état de grossesse ainsi qu'aux jeunes salariés de moins de dix-huit ans en l'absence de dérogation.

Article 73

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie ou à d'autres conditions nuisibles à sa santé, l'employeur devra prendre les précautions nécessaires pour occuper son personnel à l'intérieur de l'exploitation ou lui fournir les moyens de protection indispensables.

Toute demi-journée commencée sera intégralement payée aux ouvriers non permanents.

Article 74

Travaux dans l'eau

Lorsque des ouvriers seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, ils recevront de l'employeur des équipements appropriés les mettant à l'abri de l'humidité.

Article 75

Travaux pénibles, dangereux, insalubres

Pour les travailleurs exposés aux risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux, l'employeur sera tenu de prendre les mesures de prévention prescrites par les règlements et le cas échéant de fournir les équipements de protection individuelle appropriés.

Les travaux pénibles, dangereux, insalubres et notamment ceux visés par l'arrêté du 3 octobre 1985 (voir annexe III) donneront lieu à une majoration du salaire horaire de base de deux pour cent pour la durée de travail effectif consacrée à de tels travaux.

Article 76

Travaux salissants

L'employeur occupant du personnel à des travaux salissants tels que l'épandage d'engrais ou les traitements phytosanitaires ainsi que les travaux visés par l'arrêté du 3 octobre 1985 (voir annexe III) est tenu de mettre à disposition des vêtements et équipements adaptés ainsi que les produits nécessaires à l'hygiène corporelle ; le temps passé à la toilette est rémunéré au taux normal des heures de travail.

Article 77

Equipements de travail

Les équipements de travail mis à disposition des travailleurs doivent être maintenus en conformité avec la réglementation qui leur est applicable.

Les employeurs procèdent à l'évaluation des risques et mettent à disposition des travailleurs les équipements de protection individuels ou collectifs indispensables.

CHAPITRE VIII

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 78

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Sa finalité est de permettre à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'acquérir une qualification professionnelle, sanctionnée par :

- Un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur (C.A.P. - B.E.P. - Bac Professionnel - B.T.S.) ;
- Un titre homologué.

Article 79

Définition du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispensée, pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Sous réserve des dispositions de l'article 80 ci-après, traitant de la rémunération de l'apprenti, le contrat d'apprentissage obéit à toutes les règles définies par les articles L.6211-1 et suivants du Code du Travail et par les décrets pris pour son application.

Article 80

Rémunération de l'apprenti

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage. Pour le calcul de sa rémunération, les pourcentages prévus par la réglementation s'appliqueront sur le salaire afférent au coefficient 102.

**Article 81
(Abrogé)**

**Article 82
(Abrogé)**

**Article 83
(Abrogé)**

**Article 84
(Abrogé)**

**Article 85
(Abrogé)**

**Article 86
(Abrogé)**

**Article 87
(Abrogé)**

**Article 88
(Abrogé)**

**Article 89
(Abrogé)**

**Article 90
(Abrogé)**

**Article 91
(Abrogé)**

CHAPITRE IX

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 92

Droit au congé formation pour tous les salariés

Les parties signataires de la présente convention rappellent à tous les employeurs agricoles et à leurs salariés que les dispositions de la sixième partie – Livre III du Code du Travail relatives à la formation professionnelle continue s'appliquent à l'agriculture.

**Article 93
(Abrogé)**

**Article 94
(Abrogé)**

**Article 95
(Abrogé)**

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Section I

Résiliation des contrats de travail à durée déterminée

Article 96

Résiliation

Le contrat de travail à durée déterminée tel qu'il est défini aux articles L.1242-1 et suivants du Code du Travail ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou de force majeure, sauf commun accord des parties ou résolution judiciaire ou inaptitude médicalement constatée.

C'est donc normalement à l'échéance du terme prévu qu'il prend fin de plein droit.

Article 96-1

Délai de préavis

Lorsque le contrat à durée déterminée dit de date à date comporte une clause de renouvellement, la partie (employeur ou salarié) qui n'entend pas le reconduire, doit notifier son intention avant l'expiration de la période en cours et en respectant les mêmes délais de préavis que ceux prévus en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est conclu pour une saison ou pour une tâche déterminée, (l'expression englobant le cas des chantiers), l'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la saison ou de la tâche pour laquelle celui-ci a été embauché en respectant les mêmes délais de préavis que ceux prévus en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, pour les contrats saisonniers d'une durée inférieure à trois mois, la durée du préavis est fixée à sept jours quelle que soit la qualification professionnelle du salarié.

Article 96-2

Maintien d'un lien contractuel à l'échéance du terme

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du terme du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

Section II

Résiliation des contrats de travail à durée indéterminée

Article 97

Résiliation

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve de l'observation :

- des règles générales énoncées aux articles L.1231-1 et suivants du Code du Travail ;
- des règles définies aux articles 98 et 99 ci-après, traitant du licenciement pour motif économique.

L'employeur et le salarié peuvent également convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail dans le cadre des dispositions spécifiques à la rupture conventionnelle prévues aux articles L.1237-11 et suivants du code du travail.

Article 97-1

Délai de préavis

Le préavis doit être signifié à la partie intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception et prendra effet à la date de présentation de la lettre recommandée.

La durée du préavis est fixée comme suit :

a) En cas de démission :

Le délai de préavis à respecter par le salarié est déterminé en fonction du niveau d'emploi et du coefficient de l'intéressé tels qu'ils sont définis à l'article 29 :

Salariés classés aux niveaux 1 et 2 – coefficients 101 à 202 : 7 Jours ;
Salariés classés au niveau 3 – coefficients 301 et 302 : 15 Jours ;
Salariés classés au niveau 4 – coefficients 401 et 402 : 1 Mois ;
Salariés classés au niveau 5 – coefficients 501 et 502 : 1 Mois.

b) En cas de licenciement :

Le délai de préavis à respecter par l'employeur est déterminé en fonction du niveau d'emploi et du coefficient de l'intéressé dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 6 mois:
 - Niveaux 1 et 2 – coefficients 101 à 202 : 15 Jours ;
 - Niveaux 3 et 4 – coefficients 301 à 402 : 1 Mois ;
 - Niveau 5 – coefficients 501 et 502 : 1 Mois ;
- Pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté mais moins de deux ans :
1 Mois.
- Pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté :
2 Mois.

La durée du préavis est doublée pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés définis à l'article L5212-13 du code du travail, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au delà de trois mois la durée du préavis.

Article 97-2

Indemnité pour défaut de préavis

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis, devra à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Néanmoins, pour le salarié licencié qui a trouvé un emploi, le préavis sera réduit, à sa demande, à sept jours.

Article 97-3

Recherche d'emploi - absences payées

Pendant la période de préavis, le salarié licencié, sera autorisé à s'absenter deux heures par jour. Ces heures seront payées comme pour un travail effectif.

Sur demande du salarié, ces heures pourront être groupées de façon à ce qu'il puisse s'absenter, soit deux demi-journées, soit une journée entière par semaine, soit encore trois jours consécutifs dans la limite du crédit d'heures d'absence autorisé et à raison d'une seule fois pendant le préavis.

L'ouvrier nourri continuera à recevoir sa nourriture à l'exploitation pendant la durée du préavis.

Article 97-4

Formalités liées à la rupture du contrat

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu d'établir un solde de tout compte (qui peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées), l'attestation d'assurance chômage et de remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF), la somme correspondant à ce solde ainsi que l'OPCA compétent pour financer les actions de formation.

A la demande du salarié, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, démissionnaire ou licencié, avant l'expiration du préavis, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 97-5

Mise et départ à la retraite

a) Mise à la retraite

L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins trois mois avant sa date d'anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de un mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. A défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte le préavis prévu à l'article 97-1 (b) pour le licenciement.

b) Départ à la retraite

Le salarié en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le salarié doit respecter un préavis, qui court à compter de la date de présentation de la lettre de confirmation de sa décision de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 97-1 (b) pour le cas de licenciement.

Section III

Licenciements pour motif économique : dispositions particulières

Article 98

Licenciement pour motif économique

Tout employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il soit individuel ou collectif, devra se soumettre aux règles édictées par le Code du Travail et par l'accord national sur l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986 (voir annexe).

Article 99

Ordre des licenciements

Aucun licenciement ne saurait avoir lieu sans motif valable, notamment pour réduction d'activité ou restructuration et sans qu'aient été envisagées toutes les mesures permettant d'éviter les licenciements (réduction de l'horaire de travail, recours au chômage partiel, reclassement, etc.).

S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel ou s'il y a échelonnement dans le temps, l'ordre des licenciements sera établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle, de la manière suivante :

Il sera attribué à chaque salarié :

- A titre de qualités professionnelles : Un nombre de points évalué par l'employeur après consultation des délégués du personnel, le cas échéant, allant de 1 à 20 points avec un minimum de 5 points après 5 ans de présence ;
- A titre de charges de famille : 2 points par personne à charge, avec un maximum de 10 points ;
- A titre d'ancienneté : 1 point par année d'ancienneté avec un maximum de 20 points étant entendu que les absences pour cause de maladie, d'accident du travail, de service militaire, comptent comme temps de travail.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie de salarié en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

L'employeur indique dans la lettre de licenciement que le salarié licencié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant un an suivant son licenciement s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

TITRE VI

Article 100

Dispositions diverses

Les us et coutumes et les avantages acquis que la présente convention ne vise pas, restent en vigueur.

Article 101 (Abrogé)

Article 102 (Abrogé)

Article 103

Signature - Diffusion de la convention

La présente convention collective de travail sera établie et signée en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès de la DIRECCTE – U.T. Nord - Lille.

Chaque organisation signataire devra porter cette convention collective à la connaissance de ses ressortissants.

Article 104

Une annexe à la présente fixera les dispositions particulières aux cadres d'exploitations agricoles.

Article 105 (abrogé)

Article 106

Extension de la convention

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

FAIT A LILLE, le 5 MAI 1972

ANNEXE n° 1

Extrait de l'accord
national du
23 décembre 1981
sur la durée du travail

CHAPITRE IX

TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 – Horaire individualisé :

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

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

Article 9.2 – Contrat de travail à temps partiel :

§ 1. – Définition du contrat de travail à temps partiel :

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

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

- à la durée légale du travail (ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à 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 : ⁽¹⁾

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures.

L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au § 2 ci-dessus.

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

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

§ 6. –Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel :

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

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

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

§ 7. –Maintien des contrats à temps partiel annualisé :

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

Article 9.3 – Contrat de travail intermittent ⁽¹⁾

§ 1. –Principe général :

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

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

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

§ 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 deux fois par an, sans justification, d'effectuer cette période de travail et deux autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

§ 3. –Rémunération :

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

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faite 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 %.

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

§ 4. –Maintien des contrats en cours :

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

CHAPITRE X

AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article *est l'année civile, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'Inspecteur du Travail.*

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures (R₁).

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

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

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

Article 10.2 – Repos compensateur de remplacement :

Après *accord* de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint *3 heures et demie*, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^{ème} heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

Article 10.3 – Travail par cycles :

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

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

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

Article 10.4 – Annualisation de la durée du travail :

§ 1. – Principe de l'annualisation :

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

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

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

§ 2 – Programmation et compte individuel de compensation :

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions complémentaires fixées ci-après.

§ 3 – Rémunération en cas d'annualisation :

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

§ 4 – Heures effectuées hors modulation :

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

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.
- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

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

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

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

I. Principe de l'annualisation :

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation :

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

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

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation :

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

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

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

IV. Modification du programme d'annualisation :

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

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

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

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

V. Compte individuel de compensation :

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

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

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

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

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

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel :

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

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

ANNEXE III

TEXTES OU EXTRAITS DES TEXTES CITES EN REFERENCE DANS LA CONVENTION

Arrêté du 3 octobre 1985 (extrait).

Liste des travaux salissants :

TABLEAU I

Travaux salissants susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

Manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire :

- insecticides organophosphorés et carbamates anticholinestérasiques ;
- dérivés nitrés de la série phénolique (colorants nitrés) ;
- dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et de ses homologues ;
- composés arsenicaux ;
- fongicides organo-mercuriels ;
- huiles anthracéniques.

Travaux de réparation et entretien comportant :

- grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères ;
- application de peintures, vernis, laques, mastics, enduits à base de composés de plomb ;
- emplois de goudrons de houille, brais de houille ;
- ensachage, transport à dos d'homme des ciments ;
- emploi de colles, mastics, vernis, peintures à base de résines époxydiques ;
- contact avec les lubrifiants et fluides de refroidissement utilisés pour l'usinage des pièces métalliques ;
- utilisation de solvants chlorés.

Travaux du bois lorsqu'ils comportent le trempage dans une solution de pentachlorophénol ou de ses sels ou une utilisation de ces produits autrement que par trempage ; manipulation ou sciage du bois imprégné.

Travaux de secrétage des peaux et de feutrage des poils.

TABLEAU II

Autres travaux salissants ou insalubres

Manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide.
Travaux d'abattage d'animaux de boucherie et de volailles.
Travaux d'équarissage.
Curage des fosses à purin ou à compost.
(A. 28 décembre 1988) "Travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium".
(A. 22 novembre 1989) "Travaux de collecte et de traitement des ordures".

TABLEAU III

Travaux effectués dans les ateliers où la captation de poussières est absente ou insuffisante

Manipulation ou emploi des engrais, notamment de la cyanamide calcique.
Effilochage ou broyage, cardage des plantes végétales à usage textile.
Stockage et manipulation des céréales et des semences, traitements phytosanitaires des semences.
Fabrication, manutention de la poudre de lait, des aliments du bétail.
Travaux de nettoyage et entretien des fours, cheminées, chaudières, retailage des vieilles meules.
Criblage, ensachage et manutention du charbon de bois.

Décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995, pris pour l'application de l'article "L.713-20" du code rural et relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail en agriculture.

Article 1^{er}. – En vue de permettre le contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **les employeurs mentionnés à l'article L.713-1** du code rural se conforment aux prescriptions énoncées ci-après, quels que soient le mode et le montant de la rémunération des intéressés.

Article 2. – L'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés en utilisant un des procédés décrits aux I et II ci-après. Sous réserve des articles 6 et 7, il arrête son choix entre ces procédés après avoir informé et consulté, s'ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

I. Enregistrement des heures de travail effectuées :

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

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. Une copie du document, établie dans les conditions et avec les effets prévus ci-dessus, est remise au salarié qui en fait la demande.

II. Affichage des heures de travail à effectuer :

a) L'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique aux emplacements réservés

aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible. Signé par l'employeur ou un de ses représentants, il précise la date à laquelle il prend effet. Un exemplaire en est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur. Toute modification de l'horaire doit être, préalablement à sa mise en service, portée à la connaissance du personnel et de l'inspecteur du travail selon les modalités indiquées aux alinéas précédents. Il en est de même si l'employeur décide de substituer à l'affichage de l'horaire le procédé de l'enregistrement prévu en I. Sauf preuve contraire de l'employeur, les salariés sont présumés avoir accompli l'horaire affiché ; ils ne peuvent être employés en dehors de cet horaire.

- b) Aux lieu et place de l'affichage, l'employeur peut remettre au salarié concerné, contre décharge, un document sur lequel est porté son horaire, établi dans les conditions et avec les effets énoncés en a. Mention est faite de cette remise sur l'exemplaire de l'horaire transmis à l'inspecteur du travail.

Article 3. – Les documents et autres supports mentionnés à l'article 2 doivent permettre d'identifier les heures récupérées au sens de (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **l'article L.713-4** du code rural ou qui donnent lieu à équivalence en application du (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **II de l'article L.713-5** du même code.

Article 4. – Les documents et autres supports mentionnés à l'article 2 doivent permettre d'identifier les salariés auxquels ils s'appliquent. En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par un tiers, est indiquée par un tableau affiché dans chacun des lieux auxquels il s'applique, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible.

Article 5. – L'employeur est dispensé d'appliquer les dispositions de l'article 2 lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, dans les limites prévues notamment (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **par les articles L.713-2 et L.713-13** du code rural, parce qu'il assume des responsabilités importantes ou parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence. Les conditions suivantes doivent alors être remplies :

- a) Si le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne et qu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, celle-ci ou celui-là doit préciser le temps de référence retenu, dans les conditions normales d'activité, pour fixer le salaire de l'unité, ainsi que la périodicité maximale du comptage de ces unités.

A défaut, le contrat individuel de travail doit comporter les mêmes indications, qui prendront en compte les conditions réelles dans lesquelles le salarié devra exercer son activité ;

- b) Si la rémunération du salarié est calculée sur la base d'une durée du travail forfaitaire et qu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, celle-ci ou celui-là doit fixer cette durée en précisant, s'il y a lieu, le nombre d'heures supplémentaires que cette rémunération inclut. A défaut, le contrat individuel de travail doit comporter le détail des calculs qui ont permis d'établir la correspondance entre la charge de travail de l'intéressé et cette durée ;
- c) Si le salarié est engagé pour exécuter une tâche comportant la réalisation successive de plusieurs opérations, ou façons culturales, dont le temps moyen d'exécution ne peut être mesuré, la convention ou l'accord collectif de travail doit préciser le salaire minimum pour une unité du produit travaillé ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Article 6. – Sous réserve des dispositions de l'article 7, une convention ou un accord collectif de travail peut exclure, pour tout ou partie des emplois ou des activités des établissements entrant dans son champ d'application, le recours par l'employeur à certaines des possibilités prévues par l'article 2.

Article 7. – Lorsqu'il constate que la durée du travail enregistrée ou consignée en application de l'un ou l'autre des procédés de l'article 2 est inexacte, l'inspecteur du travail peut exiger de l'employeur qu'il utilise désormais, parmi les procédés énumérés à cet article :

1. Soit celui mentionné en I ; l'inspecteur du travail précise alors si l'employeur doit enregistrer le nombre d'heures de travail effectué quotidiennement par chaque salarié ou groupe de salariés, ou s'il doit enregistrer les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail ;
2. Soit un de ceux mentionnés en II, à la condition que les salariés soient occupés dans le cadre d'un horaire régulier.

Le recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail est porté devant le chef du service régional de l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et doit, à peine de forclusion, être présenté dans

les quinze jours suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la décision de l'inspecteur du travail.

Article 8. – L'employeur affiche dans chacun des lieux auxquels ils s'appliquent, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible.

- a) S'il organise le temps de travail par cycles dans les conditions fixées à l'article (décret n° 2001-91 du 29-01-2001) **L.713-8 du code rural** : le nombre de semaines que comporte le cycle et la répartition de la durée du travail du cycle entre ces semaines ;
- b) (décret n° 2001-91 du 29-01-2001) **S'il organise le temps de travail selon les modalités prévues à l'article L.713-14 du code rural** : le programme indiquant la nature et l'époque des travaux qui doivent être effectués au cours de la période mentionnée au dit article, ainsi que l'horaire indicatif ; en cas de changement du programme et de l'horaire indicatif, ces changements doivent être affichés en respectant le délai prévu au troisième alinéa de l'article L.713-16 du code rural ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord.

Signés par l'employeur ou un de ses représentants ces documents précisent la date à laquelle ils prennent effet. Un exemplaire en est transmis à l'inspecteur du travail avant leur mise en vigueur.

(décret n° 2001-91 du 29-01-2001) **Lorsqu'en application de l'article L.713-16 du code rural, l'activité des salariés est organisée selon des calendriers individualisés, le changement de ces calendriers doit être notifié aux salariés concernés en respectant le délai prévu au troisième alinéa de cet article ou le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif.**

Lorsqu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou demi-journées de repos est appliqué dans les conditions fixées à l'article L.212-9 du code du travail, la modification des dates fixées pour la prise des journées ou demi-journées de repos doit respecter le délai défini par cet article ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif pour notifier ce changement au salarié.

(décret n° 2001-91 du 29-01-2001) **Article 9.** –

I. **L'employeur enregistre, pour chaque salarié, sur un document prévu à cet effet :**

- a) **Lorsque l'employeur entre dans le champ d'application des deuxième et troisième alinéas de l'article L.713-9 du code rural et en l'absence, sur les deux points mentionnés ci-après, de toute disposition dans un accord conclu entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national :**
- **Le nombre d'heures de repos compensateur porté au crédit du salarié ;**
 - **lorsque le droit à ce repos compensateur est ouvert, une mention rappelant le délai dans lequel il doit être pris;**
- b) **Lorsque l'employeur entre dans le champ d'application de l'article L.713-10 du code rural et lorsque le droit du salarié est ouvert :**
- **Le nombre de journées ou demi-journées de congé porté à son crédit ;**
 - **le cas échéant, le délai dans lequel elles doivent être prises ;**
- c) **Lorsque des heures supplémentaires donnent lieu à la bonification sous forme de repos prévue au I de l'article L.713-6 du code rural ou lorsque des droits à repos compensateur sont acquis en application de l'article L.713-7 de ce même code :**
- **Le nombre d'heures de repos porté au crédit du salarié ;**
 - **Le cas échéant, une mention précisant l'ouverture du droit à repos et le délai dans lequel ce repos doit être pris ;**
- d) **Lorsque l'employeur applique l'organisation du travail prévue à l'article L.713-14 du code rural : le résultat de la compensation effectuée depuis le début de la période mentionnée à cet article, entre les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire moyenne fixée par la convention ou l'accord et les heures non travaillées en deçà de cette durée ;**
- e) **Lorsque l'employeur fait application de l'article L.212-9 du code du travail : le nombre de journées ou demi-journées de repos attribuées à ce titre ;**

- f) **La nature et la durée des repos pris chaque mois en application des dispositions mentionnées aux a, b, c et e ci-dessus et des autres périodes d'absence en précisant si elles ont été ou non rémunérées.**

"II. – L'employeur remet au salarié, dans les conditions et avec les effets prévus au deuxième alinéa du I de l'article 2, une copie des informations mentionnées au I du présent article".

"III. – Le document mentionné au dernier alinéa du III de l'article L.212-15-3 du code du travail doit comporter la récapitulation pour chaque année du nombre de journées et de demi-journées travaillées par chaque salarié".

Article 10. –

- I. – Les documents et autres supports prévus par le présent décret, ainsi que les documents qui sont éventuellement utilisés pour les servir, sont tenus à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Les employeurs qui font application de l'organisation du travail prévue (décret n° 2001-91 du 29-01-2001) à l'article L.713-14 du code rural tiennent également à la disposition de ces agents les documents qui sont relatifs à sa mise en œuvre.
- II. Les documents et autres supports prévus par le présent décret, ainsi que les documents qui sont éventuellement utilisés pour les servir, sont conservés pendant une durée d'un an à compter de la fin de l'année civile à laquelle ils se rapportent.

(décret n° 2001-91 du 29-01-2001) **Lorsque l'employeur fait application de l'organisation du travail prévue par les articles L.713-8 ; L.713-14 du code rural ou L.212-9 du code du travail, ils sont conservés pendant une durée d'un an à compter de la fin du cycle prévu à l'article L.713-8 du code rural ou de la fin de la période annuelle mentionnée à l'article L.713-14 du code rural et au II de l'article L.212-9 du code du travail.**

Article 11. -

- I. Le support informatique mentionné au deuxième alinéa de l'article L.620-7 du code du travail doit permettre d'obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires des documents prévus aux articles 2-1 et 9 du présent décret. Il doit être présenté dans les mêmes conditions et conservé dans le même délai que le document auquel il se substitue. En cas de traitement automatisé de données nominatives, le chef d'établissement ou le responsable du traitement doit justifier à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a effectué la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
- II. Les délégués du personnel peuvent consulter les documents et autres supports mentionnés aux articles 2 et 9.

Article 12. – (abrogations).

Décret n° 97-540 du 26 mai 1997 (extrait).

Article 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 moyennes 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.
- II. Sont, en outre, maintenues à titre transitoire pendant une durée de deux ans à compter de la date de publication du présent décret les équivalences prévues par le dernier alinéa des I et III de l'article 4 du décret n° 75-1051 du 4 novembre 1975 susvisé et par le troisième alinéa de l'article 4 du décret n° 75-1052 du 4 novembre 1975 susvisé.

Article 6 :

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant d'une cause prévue à l'article 996 du code rural peuvent être récupérées dans les conditions suivantes :

1. La récupération ne peut que concerner les salariés présents lors de l'interruption ;
Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption ;

Le nombre d'heure de récupération ne peut excéder huit par semaine ;

2. Lorsque l'interruption est consécutive à l'une des causes prévues au 1° de l'article 996 du code rural, l'employeur qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues en informe l'inspecteur du travail ; lorsque l'interruption concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée ;
3. Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

Il ne peut être dérogé aux dispositions des 2. et 3. ci-dessus par des conventions ou accords étendus ou par des accords d'entreprise ou d'établissement.

ANNEXE IV

TABLEAU RECAPITULATIF DES ABSENCES REMUNEREES

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

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

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

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

DEPARTEMENT DU NORD

**ANNEXE CADRES A LA
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 5 MAI 1972**

TABLE DES MATIERES

ANNEXE CADRES A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE ET D'ELEVAGE DU NORD

Article 1er	Champ d'application.....	60
Article 2.	Définition du cadre.....	60
Article 3.	Classification des emplois.....	60
Article 4.	(abrogé).....	60
Article 5.	(abrogé).....	61
Article 6.	Temps de travail.....	61
Article 7.	Rémunération.....	61
Article 8.	Salaire fixe mensuel.....	61
Article 9.	(abrogé).....	61
Article 10.	Prime d'ancienneté.....	61
Article 11.	Complément de salaire individuel (prime de treizième mois *)......	61
Article 12.	Avantages en nature.....	61
Article 13.	Période d'essai.....	62
Article 14.	Contrat de travail.....	62
Article 15.	Maladie ou accident.....	62
Article 16.	Modalités d'application.....	63
Article 17.	(abrogé).....	63
Article 18.	Délai-congé – Préavis.....	63
Article 19.	Congés pour recherche d'emploi.....	63
Article 20.	Indemnité conventionnelle de licenciement.....	63
Article 21.	Allocation de fin de carrière.....	64
Article 22.	Avantages acquis.....	64

(*) article modifié par l'avenant n°154 du 12 mars 2012

Article 1er **Champ d'application**

La présente annexe complète, en ce qui concerne les cadres d'exploitations agricoles, la convention collective de polyculture et d'élevage du 5 mai 1972 ainsi que l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des cadres dans les conventions collectives agricoles et la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 02 avril 1952.

Article 2 **Définition du cadre**

Est considérée comme cadre, la personne à laquelle l'employeur délègue d'une façon permanente, tout ou partie de son autorité sur le plan technique, administratif ou du commandement.

Les cadres, selon l'article 3 de l'accord national du 23 avril 2008, sont classés en 2 niveaux :

- cadres de niveau 1.
- cadres de niveau 2.

Ces niveaux d'emplois correspondent aux référentiels des diplômes du niveau II tel que le niveau d'ingénieur.

Les fonctions de cadre n'excluent pas la participation aux travaux manuels.

Article 3 **Classification des emplois**

Les cadres sont classés en catégories définies et affectées des coefficients hiérarchiques suivants :

1) Cadre du niveau 1:

Echelon 1 : coefficient 185

Cadre appelé d'une manière permanente à seconder l'employeur ou un cadre de niveau supérieur dans la marche du service ou de l'exploitation. Il assure en particulier la bonne exécution et en temps opportun des travaux selon des directives précises.

Echelon 2 : coefficient 280

Le cadre seconde l'employeur ou un cadre de niveau supérieur dans la direction de l'entreprise ou de l'exploitation sur le plan technique ou commercial ou administratif et financier.

Il assure en particulier, la bonne exécution des travaux en temps opportun selon des instructions générales établies périodiquement. Il participe à l'élaboration des principales options d'orientation de l'exploitation.

2) Cadre du niveau 2:

Echelon 1 : coefficient 350

Dirige un service de l'entreprise ou de l'exploitation selon des directives très générales et rend compte périodiquement des résultats techniques et économiques. L'employeur ou son délégué décide avec lui des grandes orientations de l'entreprise ou de l'exploitation.

Echelon 2 : coefficient 400

Cadre assurant seul, pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique et administrative ; les contacts avec l'employeur étant essentiellement consacrés à rendre compte des résultats techniques, économiques et financiers, notamment en fin d'exercice. Il est totalement autonome dans la gestion de son temps et de son service.

Article 4 **(abrogé)**

**Article 5
(abrogé)**

**Article 6
Temps de travail**

Les cadres doivent consacrer aux fonctions de direction ou de responsabilités qui leur sont confiées, le temps nécessaire, au moment opportun, pour assurer la bonne marche de l'entreprise ou de l'exploitation.

Compte tenu de la diversité des emplois et responsabilités proposées, le régime des heures supplémentaires éventuelles devra être précisé dans le contrat d'embauche et revu en cas de modifications des responsabilités en cours de contrat. Un forfait jour ou heures peut être inclus dans le contrat de travail conformément aux dispositions de l'accord du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

**Article 7
Rémunération**

La rémunération du cadre se compose d'un salaire fixe mensuel et d'un complément personnel dont le montant est laissé à la libre appréciation des parties contractantes.

La commission mixte sera réunie dans les conditions prévues à l'article 35 de la convention collective de polyculture et d'élevage pour déterminer la valeur du point applicable à la rémunération des cadres.

**Article 8
Salaire fixe mensuel**

Le salaire fixe mensuel minimum est égal au produit du coefficient par la valeur du point en vigueur sur la base de la durée légale du travail.

**Article 9
(abrogé)**

**Article 10
Prime d'ancienneté**

Les cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire fixe mensuel de la catégorie professionnelle dans laquelle ils sont classés :

- soit 3 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et 1 % par année en plus à compter de la sixième, avec plafond de 15 %.

**Article 11
Prime de treizième mois**

Dans un but de motivation du cadre, il est prévu le versement d'un treizième mois sur la base du salaire fixe mensuel. Ce treizième mois sera versé soit mensuellement (à raison d'1/12 de mois de salaire fixe) soit annuellement le 30 juin (calculé sur la moyenne du salaire fixe mensuel de la période s'étendant du 1 juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours).

En cas de rupture du contrat de travail et quel que soit le motif, ce treizième mois sera versé au prorata du nombre de mois de travail effectué.

**Article 12
Avantages en nature**

Les avantages en nature qui sont accordés aux cadres sont précisés lors de son entrée en fonction.

Ces avantages en nature sont soumis à cotisations sociales et autres cotisations de retraite et de prévoyance ; ils sont soumis à imposition suivant la législation en vigueur.

Article 13 **Période d'essai**

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 4 mois

Le cadre doit être informé par écrit de façon précise de la durée et des conditions de cette période d'essai et de l'emploi à pourvoir, de la rémunération minimum garantie correspondante.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou abrégé la période d'essai déterminée ci-dessus ; cet accord doit être constaté par écrit.

Exceptions à la période d'essai :

- Le salarié maintenu dans l'entreprise ou l'exploitation à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai.
- La durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai. En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas être réduite de plus de la moitié.

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance:

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai d'une semaine minimum.

↳ Rupture à l'initiative de l'employeur :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 h, entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines, après 1 mois de présence ;
- 1 mois, après 3 mois de présence.

↳ Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 h si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 h, si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

Article 14 **Contrat de travail**

Le contrat est constaté par un acte écrit, rédigé en deux exemplaires, signé par l'une et l'autre des parties. Cet acte indique notamment la date d'effet du contrat, la catégorie de l'emploi du cadre et le coefficient y afférent.

Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre dans l'exploitation. Toute modification du contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant écrit en complément du contrat initial.

Article 15 **Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour raison de santé**

Les cadres des entreprises et exploitations agricoles relèvent du régime de prévoyance institué par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 16
Garantie d'emploi en cas d'arrêt de travail pour raison de santé

La durée de l'absence pour cause de maladie ne pouvant entraîner la rupture du contrat de travail, est celle fixée à l'article 22 de la convention collective polyculture élevage du nord.

Article 17
(abrogé)

Article 18
Délai de préavis

Le préavis doit être signifié à la partie intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres et prendra effet à la date de présentation de la dite lettre.

Sauf cas de faute grave ou lourde justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 3 mois pour le cadre du 1^{er} niveau ;
- 6 mois pour le cadre du 2^{ème} niveau.

En cas de licenciement, si le salarié a retrouvé un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé, il pourra quitter cet emploi après accord écrit entre les deux parties, sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 19
Absences pour recherche d'emploi

Pendant la durée de préavis et uniquement en cas de licenciement du cadre, sauf en cas de faute grave ou lourde justifiant le licenciement sans préavis, celui-ci a droit à des demi-journées ou journées payées pour rechercher un autre emploi, soit :

- Lorsque le préavis est de 3 mois : 8 jours ;
- Lorsque le préavis est de 6 mois : 12 jours.

Ces absences pourront être majorées de moitié à la demande du cadre, mais sans que celui-ci puisse alors prétendre à la rémunération pour ces journées supplémentaires.

Dans tous les cas, ces congés, rémunérés ou non, seront répartis en demi-journées ou journées après entente entre les intéressés.

Article 20
Indemnité conventionnelle de licenciement

Il sera accordé à tout cadre faisant l'objet d'un licenciement, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité conventionnelle de licenciement égale à :

- Jusqu'à 12 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire par année de présence ;
- Par année supplémentaire après 12 ans : 1/3 de mois par année de présence.

En tout état de cause, l'indemnité conventionnelle de licenciement ne pourra être supérieure à 15 mois de salaire.

Article 21
Départ et mise à la retraite

a) Mise à la retraite

L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance. L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins six mois avant sa date d'anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de un mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. A défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte un préavis tel que prévu à l'article 18 de la présente annexe.

Le cadre qui est mis à la retraite perçoit l'indemnité légale de licenciement.

b) Départ à la retraite

Le cadre en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le cadre doit respecter un préavis de 6 mois, qui court à compter de la date de confirmation de sa décision de départ à la retraite.

En cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, l'indemnité est calculée de la façon suivante :

- A partir de 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- Auquel s'ajoute 1/7 de mois par année supplémentaire.

Article 22
(abrogé)

Fait à LILLE, le 5 mai 1972

Ont signé le 5 mai 1972 :

Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles :

MM. PRUVOT - SOYEZ - MAGGIAR - LELIEUR - DUJARDIN - VEYS - FOUCQUET - CARETTE.

Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles et Assimilés (Section du Nord) :

MM. FLAHOU - LEVEAU - DELATTRE.

Pour le Syndicat Libre des Ouvriers Agricoles du Nord - C.F.D.T. :

M. DEVOS Robert.

Pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles du Nord - Force-Ouvrière :

M. CAMPTEL Jules