

**Convention collective départementale de travail des
Exploitations agricoles de la Haute-Garonne
- polyculture - élevage - viticulture - arboriculture -
maraichage - productions légumières
Du 14 janvier 2016**

IDCC : 9311

Mise en place par l'avenant n° 141 du 14 janvier 2016

Etendu par arrêté ministériel du 2 juin 2016

**Remplace la convention collective départementale du travail du 29
juin 1971**



DIRECCTE Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées

TABLE DES MATIERES

	ARTICLE	PAGE
CHAPITRE I – CHAMP D’APPLICATION		
Champ d’application professionnel.....	1	5
Incidence sur les contrats antérieurs.....	2	5
Champ d’application territorial.....	3	5
CHAPITRE II – DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION		
Durée.....	4	6
Révision et dénonciation.....	5	6
CHAPITRE III – PROCEDURE DE CONCILIATION		
Commission paritaire d’interprétation.....	6	7
Commission paritaire de conciliation.....	7	8
Procédure légale de conciliation.....	8	8
CHAPITRE IV – LIBERTE D’OPINION – DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL		
Liberté d’opinion et droit syndical	9	9
Principe général de non-discrimination.....	10	9
Représentation syndicale	11	9
Délégués du personnel.....	12	10
Calcul de l’effectif.....	13	10
CHAPITRE V – DISPOSITIONS D’ORDRE GENERAL		
Définition de l’emploi et de la rémunération mensuelle	14	10
Formation professionnelle.....	15	11
CHAPITRE VI – DISPOSITIONS RELATIVES A L’EMBAUCHE		
Travail des jeunes.....	16	12
Embauche des salariés étrangers	17	12
Cumul d’emplois salariés	18	12
Cumul d’emplois – Retraite	19	12
Période d’essai	20	13
Etablissement du contrat de travail	21	13
Réintégration à l’issue d’une suspension de contrat de travail...	22	13
CHAPITRE VII – CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES		
Classification des emplois.....	23	14

CHAPITRE VIII – REMUNERATIONS ET FRAIS PROFESSIONNELS

Bulletin de paie	24	21
Rémunérations minimales	25	21
Egalité homme femme	26	21
Prime de fin de contrat à durée déterminée	27	22
Salaires des mineurs	28	22
Epargne salariale, participation et intéressement	29	22
Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi	30	22
Prévoyance – Garanties en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail – Garantie décès.....	31	22
Régime de retraite complémentaire.....	32	23
Avantages en nature.....	33	23
Frais professionnels.....	34	23

CHAPITRE IX – DUREE DU TRAVAIL ET ABSENCES

Repos quotidien.....	35	23
Repos hebdomadaire.....	36	24
Jours fériés.....	37	25
Durée du travail.....	38	25
Durée du travail des gardiens de troupeaux en estives.....	39	25
Absences.....	40	26

CHAPITRE X – LES CONGES

Durée et période du congé payé.....	41	26
Congés pour événements personnels.....	42	26

CHAPITRE XI – MATERNITE, PATERNITE ET ADOPTION

Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement.....	43	27
Suspension du contrat pendant la maternité ou l'adoption.....	44	27
Congé pour enfant malade.....	45	27
Congé paternité.....	46	27

CHAPITRE XII – HYGIENE – SECURITE – LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

Santé sécurité au travail.....	47	27
Equipements des gardiens de troupeaux et dispositions divers...	48	28
Logement.....	49	28
Médecine du travail.....	50	28

CHAPITRE XIII – FIN ET RUPTURE DU CONTRAT

Préavis.....	51	28
Indemnité de préavis.....	52	29
Indemnité de licenciement.....	53	29
Indemnité de départ ou de mise à la retraite.....	54	30
Attestation de cessation de travail.....	55	30
Attestations de fin de contrat.....	56	30

CHAPITRE XIV – DISPOSITIONS RELATIVES AU DEPOT, A LA DATE D’EFFET ET A L’EXTENSION DE LA CONVENTION

Dépôt de la convention.....	57	30
Date d’effet de la convention.....	58	31
Extension de la convention.....	59	31

ANNEXES

Annexe 1 : Grille de raccordement des classifications		32
Annexe 2 : Grille des salaires		33
Annexe 3 : Accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l’organisation de la gestion prévisionnelle de l’emploi en agriculture		34
Annexe 4 : Accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.		48
Annexe 5 : Accord du 20 juillet 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne.		73
Annexe 6 temporaire : Salaires applicables au 01.04.2016		85

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) et les salariés :

- Des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture, de maraîchage et de productions légumières
- Des établissements de toute nature dirigés par le chef d'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production.
- Des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci et dirigées par le chef d'exploitation, permettant d'effectuer des locations de logement en meublé, des prestations d'hébergement en plein air, de loisirs ou de restauration à la condition que les produits proposés proviennent en grande partie de l'exploitation.
- Des groupements d'intérêt économique exclusivement constitués de l'une des catégories d'entreprises définies au deuxième alinéa du présent article.

Des groupements d'employeurs constitués de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application de la présente convention.

ARTICLE 2 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

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

En aucun cas, la rémunération allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention est applicable aux exploitations visées à l'article 1er et ayant leur siège de l'exploitation sur le territoire du département de la Haute-Garonne. Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués quel que soit le domicile des parties et même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 4 – DUREE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION

1 - REVISION

La présente convention pourra, à tous moments faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux autres parties et au Directeur du Travail, responsable de l'Unité Départementale de la Haute Garonne de la DIRECCTE. *(Etendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L 2261-7 du Code du Travail).*

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

Le responsable départemental de la DIRECCTE doit dans un délai d'un mois à dater de la demande en révision, provoquer la réunion de la commission mixte.

2 - DENONCIATION

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle est notifiée par son auteur aux autres signataires par pli recommandé avec préavis de trois mois.

Elle doit donner lieu à dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les effets immédiats collectifs ou individuels de la dénonciation sont réglés par les dispositions contenues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du Travail.

Dans les cas où la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans un délai maximum de 60 jours suivant la date de dénonciation.

De nouvelles propositions sont jointes à la dénonciation ».

CHAPITRE III - PROCEDURE DE CONCILIATION

ARTICLE 6 – COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

Les difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention seront soumises à la commission paritaire d'interprétation.

1/ Composition :

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par le responsable de l'unité départementale Haute-Garonne de la DIRECCTE ou son représentant.

2/ Saisine :

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations (« syndicales » *terme exclu de l'extension*), membres de la commission, dans un délai maximum de huit jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission d'interprétation.

3/ Secrétariat :

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Le résultat des réunions de la commission d'interprétation est consigné dans un procès-verbal.

Ce procès-verbal sera :

- Notifié par l'organisation ayant saisi la commission aux autres organisations représentatives d'employeurs et de salariés ;
- Annexé à la présente convention.

La commission ne peut en aucun cas apporter de modification à la présente convention.

En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la négociation collective.

ARTICLE 7 – COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

Les conflits collectifs du travail entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis à une commission paritaire de conciliation.

1/ Composition :

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Les représentants des parties concernées dans le conflit sont convoqués et entendus par la commission.

2/ Saisine :

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, signataire de la convention, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations (« syndicales » *terme exclu de l'extension*), membres de la commission, dans un délai maximum de huit jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission de conciliation.

3/ Secrétariat :

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur-le-champ, il doit être signé par le président et les membres de la commission ainsi que les représentants des parties, lorsque celles-ci ont été convoquées.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal doit être notifié aux parties, dans les quinze jours suivant la réunion.

Le dépôt des procès-verbaux de conciliation, partielle ou totale, ou de non conciliation, est effectué conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, et D. 2231-2 du Code du Travail.

ARTICLE 8 - PROCEDURE LEGALE DE CONCILIATION

Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle ci-dessus, ou, s'ils l'ont été en cas de non-conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les dispositions de la Partie II Livre V Titre II Chapitres I, II, III et IV du Code du Travail.

CHAPITRE IV - LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 9 - LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

La liberté d'opinion doit être respectée sur les lieux et dans les relations de travail.

Les salariés sont libres d'adhérer et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de la Partie II Livre Ier du Code du Travail.

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés lorsque ceux-ci sont convoqués aux réunions des commissions prévues par la présente convention ou les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

ARTICLE 10 – PRINCIPE GENERAL DE NON DISCRIMINATION

(Etendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L 1132-1 du Code du Travail).

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'Article L. 3221 3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

ARTICLE 11 - REPRESENTATION SYNDICALE

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail (articles L. 2143-3 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat (article L. 2143-6 du code du travail).

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales (articles L. 2143-13 et suivants du code du travail). Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, répondant aux conditions d'effectifs définis aux articles L. 2312-1 à L. 2312-5, les délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions des articles L.2314-1 et suivants du code du travail.

Ils ont les attributions et pouvoirs définis aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail, qu'ils exercent suivant les modalités édictées par les articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 13 - CALCUL DE L'EFFECTIF

L'effectif est calculé en application des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

ARTICLE 14 – DEFINITION DE L'EMPLOI ET DE LA REMUNERATION MENSUELLE

A - DEFINITION DE L'EMPLOI

1 : CONTRAT A DUREE INDETERMINEE – CDI -

1°) CDI à temps complet

Salarié auquel l'employeur garantit toute l'année, un salaire calculé sur une durée de travail de 35 heures par semaine (ou 1607 heures par an).

2°) CDI à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel, celui auquel l'employeur offre un emploi sur une base inférieure à la durée légale. Le contrat de travail des salariés permanents à temps partiel doit être écrit. Les conditions d'emploi des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales et celles de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

La rémunération du salarié est mensualisée dans les conditions définies à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 Décembre 1977 sur la mensualisation.

3°) CDI intermittents :

Des contrats de travail intermittent prévus par les articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du Code du Travail peuvent être conclus dans les conditions et suivant les modalités résultant des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 Décembre 1981, modifié, sur la durée du travail en agriculture afin de pourvoir des emplois permanents définis ci-après qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées :

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du Code du Travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit. Il mentionne obligatoirement :

- 1° - La qualification du salarié,
- 2° - Les éléments de la rémunération,
- 3° - la durée annuelle minimale de travail du salarié (comprise entre 300 et 1200 heures)
- 4° - Les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille,
- 5° - La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

2 : CONTRAT A DUREE DETERMINEE – CDD -

Les conditions d'emploi des salariés embauchés pour une durée déterminée sont régies par les dispositions légales et celles des accords nationaux du 23 décembre 1981 sur la durée du travail et du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier.

B - REMUNERATION MENSUELLE

La rémunération mensuelle à temps plein hors saisonnier est calculée de la façon suivante :

35h x 52 semaines / 12 mois est égale à 151, 67 heures

La rémunération mensuelle à temps partiel hors saisonnier est calculée de la façon suivante :

Nombre heures hebdomadaires contractuel x 52 semaines / 12 mois

Les salariés saisonniers doivent être rémunérés soit :

- en fonction des heures réellement travaillés au cours du mois,
- conformément à l'article n°5 de l'accord national du 18 juillet 2002 relatif au travail saisonnier (joint en annexe).

ARTICLE 15 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les salariés ont un droit à la formation continue tout au long de leur vie professionnelle. Le FAFSEA est l'organisme chargé de la gestion de la formation professionnelle des salariés agricoles.

Les employeurs ont l'obligation de former leurs salariés afin de maintenir leur employabilité.

Formation à l'initiative de l'employeur : l'employeur peut envoyer le salarié suivre une formation de son choix. Son salaire est maintenu par l'employeur qui peut être indemnisé par le FAFSEA, selon les règles définies par celui-ci. A l'issue de la formation, le salarié est réintégré automatiquement dans l'entreprise selon les dispositions légales et conventionnelles.

Formation à l'initiative du salarié : annuellement le salarié acquiert un droit à la formation continue.

Les salariés peuvent également, à leur initiative, bénéficier d'une formation dans le cadre d'un congé individuel de formation ou autre dispositif. Il doit respecter les procédures et délais de demande. Lorsqu'il est en congé de formation, le contrat de travail est suspendu, il est stagiaire de la formation et est indemnisé suivant les termes de la convention signée à cette occasion avec le FAFSEA.

Les employeurs contribuent au financement de ce fonds par une cotisation assise sur les salaires sous réserve des dispositions légales.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

ARTICLE 16 – TRAVAIL DES JEUNES

Au-delà des modalités d'embauche de droit commun, l'embauche d'un jeune de moins de 18 ans impose également la signature du contrat par le représentant légal et le respect des règles spécifiques sur la durée du travail et la sécurité des jeunes fixées notamment aux articles L. 715-1, R. 715-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

L'embauche d'un jeune de moins de 16 ans doit être déclarée au service d'inspection du travail de la DIRECCTE - Unité Départementale Haute-Garonne, au moins 15 jours avant la date prévue de l'embauche.

Avant 16 ans, l'embauche d'un jeune est autorisée dans les cas suivants :

- Travail en famille à partir de 14 ans et pour des travaux occasionnels et de courte durée
- Pendant les vacances scolaires, à conditions que les vacances soient d'une durée d'au moins 7 jours et que le jeune ne travaille qu'au maximum la moitié des dites vacances

L'employeur s'engage à respecter les dispositions relatives aux travaux interdits au mineurs de moins de 18 ans et répertoriés sous les articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail.

Pour les jeunes en formation remplissant les conditions fixées à l'article R. 4153-39 du même code, il peut cependant déroger à ces interdictions sous réserve de respecter au préalable la procédure de déclaration auprès de l'autorité compétente.

ARTICLE 17 – EMBAUCHE DES SALARIES ETRANGERS

L'employeur doit se rapprocher de la DIRECCTE et de la Préfecture pour connaître la législation en vigueur.

ARTICLE 18 – CUMUL D'EMPLOIS SALARIES

Sous réserve de respecter ses obligations de loyauté et éventuellement d'exclusivité, un salarié peut exercer plusieurs activités professionnelles chez des employeurs différents, à condition que la durée totale de ses travaux salariés ne dépasse pas les durées maximales de travail (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 mois). L'employeur peut exiger les documents lui permettant de vérifier cette durée totale de travail.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit, des salariés en congés payés sauf dans le cadre d'un contrat vendanges

ARTICLE 19 – CUMUL EMPLOI – RETRAITE

Un retraité peut reprendre une activité salariée sous réserve de respecter les dispositions légales s'il ne veut pas perdre ses droits à pension.

Il est conseillé à un retraité envisageant de reprendre une activité salariée de se renseigner auprès du ou des organismes chargés du versement de sa pension.

ARTICLE 20 - PERIODE D'ESSAI.

L'engagement définitif d'un salarié n'intervient éventuellement qu'à l'expiration d'une période d'essai qui doit impérativement être fixée par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Pour les embauches à durée indéterminée, la période d'essai est fixée au plus à :

- 2 mois pour les ouvriers ou employés non-cadres
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- 4 mois pour les cadres

Pour les cadres cette période pourra être renouvelée une fois pour 4 mois maximum, dans les conditions suivantes :

- Cette possibilité doit être prévue au moment de l'embauche, dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement
- Le renouvellement doit faire l'objet d'un accord exprès et écrit des 2 parties.

Pour les embauches à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de :

- Un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines d'essai, si la durée du contrat de travail ne dépasse pas 6 mois ;
- Un mois d'essai dans les autres cas.

Pour les contrats à terme imprécis la période de référence est la durée minimale prévue au contrat.

Durant la période d'essai, l'ouvrier est payé au moins au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il est embauché.

La rupture durant la période d'essai doit faire l'objet d'un préavis.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur :

- Un jour en deçà de 8 jours de présence,
- Deux jours entre 8 jours et 1 mois de présence,
- Deux semaines après un mois de présence,
- Un mois après 3 mois de présence.

En cas de rupture à l'initiative du salarié :

- Un jour en deçà de 8 jours,
- Deux jours au-delà de 8 jours.

La période d'essai renouvellement inclus ne peut être prolongée du fait de la durée du préavis.

ARTICLE 21 - ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail doit être conclu par écrit entre les parties, il peut être à durée déterminée, ou indéterminé, à temps plein ou partiel ou intermittent.

ARTICLE 22 – REINTEGRATION A L'ISSU D'UNE SUSPENSION DE CONTRAT DE TRAVAIL

A l'issue d'un arrêt maladie ou accident, le salarié reconnu apte est réintégré dans son poste antérieur ou sur un poste similaire avec une rémunération équivalente.

En cas d'inaptitude reconnue par la médecine du travail l'employeur doit rechercher toute possibilité de reclassement ou d'aménagement du poste de travail.

En cas d'inaptitude totale et sans reclassement possible, l'employeur doit procéder au licenciement du salarié dans le mois suivant la deuxième visite à la médecine du travail en respectant la procédure ad hoc. A défaut de licenciement dans ce délai, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire un mois après la deuxième visite devant le médecin du travail, ou après la visite unique dans le cas où le médecin du travail la décide en application de l'article R. 717-18 du code rural et de la pêche maritime.

Il est recommandé aux parties de se faire assister dans la mise en place de cette procédure complexe.

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

ARTICLE 23 -CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Pour le passage de la grille de classification antérieure à l'application de la grille de classification ci-dessous, une grille de raccordement est établie.

Elle sera annexée à la présente convention.

Niveau 1 - Emplois d'exécutant

Echelon 1 (ex coef 100)

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

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

La durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 8 mois.

Exemples :

- activités d'entretien ou de transformation dans l'agrotourisme.
- travaux de vignes : tombée des bois, pliage, liage, relevage, épamprage manuel.
- ramasseurs de fruits et légumes.
- castration maïs.
- ouvriers travaillant sur chaînes (emballage, embouteillage).
- éclaircissage de fruits.
- conduite occasionnelle de tracteur de moins de 110 chevaux hors circulation routière attelé à un matériel simple hors outils animés et équipements de levage.

Echelon 2 (ex coef 115)

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple, occasionnellement ou à usage restreint.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Salarié administratif réalisant des travaux de frappe, de mise en forme de documents. Peut établir les factures, faire les saisies. Utilisation simple de l'informatique.

Exemples :

- ramasseurs de fruits demandant une appréciation de la maturité.
- vendangeurs, coupeurs.
- abattage volailles, saignage, plumage.
- travaux sur chaînes (emballage).
- éclaircissage de fruits.
- conduite occasionnelle de tracteur de moins de 110 chevaux hors circulation routière attelé à un matériel simple hors outils animés et équipements de levage. Après huit mois d'expérience, le salarié pourra conduire sur le réseau routier.

Niveau 2 - Emplois spécialisés

Echelon 1 (ex coef 130)

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Pour les salariés en contrats de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- chauffeur de tracteur tâches simples.
- aide-vacher, aide-berger, aide-porcher, aide-chevrier, aide-gaveur, soins quotidiens au troupeau, traite.
- aides-gardiens de troupeaux en estive.
- tailleur vignes et arbres fruitiers.
- aide aux transformations agroalimentaires (exemple : conserverie, fromagerie...).
- vendeur non responsable de la caisse.
- serveur à table (fermes-auberges, tables d'hôtes).
- aide mécanicien.

Echelon 2 (ex coef 145)

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.

Dans le domaine de l'élevage, salarié assurant :

- la surveillance des cheptels transhumants,
- la surveillance des boiteries, de la toux, des yeux et plus généralement de l'état général des animaux,
- la rotation des animaux sur les quartiers de l'estive,
- la tenue quotidienne du cahier d'estive,
- la distribution de sel.

Salarié capable de détecter les animaux malades ou toute autre anomalie, notamment au moment de la mise bas afin d'en informer son supérieur ou le chef d'exploitation en temps utile ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Salarié devant, outre la surveillance, assumer les soins de base aux animaux ;

Salarié ayant une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail sur l'estive.

Salarié effectuant également la surveillance et l'entretien des équipements de l'estive (clôtures, points d'abreuvement...) selon les instructions qui lui sont données.

Salarié responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, sachant prendre des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain : salarié sachant prendre l'initiative d'appeler directement le vétérinaire ou un mécanicien en cas de besoin.

Exemples :

- chauffeur de tracteur pour des travaux spécialisés nécessitant des réglages simples.
- traitements phytosanitaires sans préparation des bouillies.
- vacher, berger, porcher, chevrier.
- gardien de troupeau en estive.
- abatteur, saigneur, plumeur confirmé.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA

Niveau 3 - Emplois qualifiés

Echelon 1 (ex coef 160)

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

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

Dans le domaine de l'élevage, salarié assurant les tâches du gardien de troupeaux niveau II échelon 2 qui, de par ses connaissances et son expérience professionnelle, a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les animaux, et déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Pour les salariés en contrats de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- fromager.
- découpe de viande.
- gaveur.
- gardien de troupeau qualifié en estive.
- conducteur de tracteur.
- cariste ou conducteur de chariot de manutention à bras télescopique, munis de l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur.
- chauffeur livreur.
- préparateur de commandes.
- vente et tenue de caisse.
- travaux en silo (chargement, déchargement).
- chauffeur de poids lourd jusqu'à 19 T (permis C) assurant occasionnellement des transports nécessités par l'exploitation agricole.
- conducteur occasionnel d'automoteur, de moissonneuse batteuse, ensileuse, machines à vendanger etc... sachant régler.
- coordination sans organisation d'une équipe de saisonniers.
- mécanicien d'entretien.

Echelon 2 (ex coef 180)

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

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

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Exemples :

- conducteur de poids lourd jusqu'à 19 T (permis C),

Niveau 4 - Emplois hautement qualifiés

Echelon 1 (ex coef 200)

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel).

Pour les salariés en contrats de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- conducteur principal d'automoteurs, de moissonneuse batteuse, d'ensileuse, machine à vendanger etc. sachant régler, sans organiser le chantier.
- gardien de troupeau hautement qualifié en estive.
- chauffeur poids lourd + de 19 T
- prépare et applique les produits de traitement selon les dosages indiqués par l'employeur.
- secrétaire administrative polyvalente hautement qualifiée.
- mécanicien hautement qualifié.

Echelon 2 (ex coef 220)

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel).

Exemples :

- conducteur principal d'automoteurs, de moissonneuse batteuse, d'ensileuse, machine à vendanger etc., capable d'organiser le chantier.
- gestion des approvisionnements ou des commandes.
- chargé de la vinification sous la responsabilité d'un œnologue.
- peut seconder le chef de culture.
- mécanicien hautement qualifié.

Techniciens et agents de maîtrise (TAM) Niveau 1

Echelon 1 : technicien

A ce niveau le technicien 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 des données sur informatique ...

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

Pour les salariés en contrats de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Echelon 2 :

- technicien

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).

- agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise 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.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel des diplômes agricoles de niveaux III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole)

Techniciens et agents de maîtrise (TAM) Niveau 2

- technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

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

- agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

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

Cadres niveau I :

Echelon 1 (ex coef 236):

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et les tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles.)

L'échelon 1 s'applique jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise au niveau cadre 1 échelon 1.

Echelon 2 (ex coef 252):

L'échelon 2 s'applique au-delà 5 ans de présence dans l'entreprise au niveau cadre 1 échelon 1.

Cadres niveau II :

Echelon 1 (ex coef 294):

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.

Il détermine les orientations et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Echelon 2 (ex coef 384):

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

CHAPITRE VIII – REMUNERATIONS ET FRAIS PROFESSIONNELS

ARTICLE 24 - BULLETIN DE PAIE

L'employeur doit remettre au salarié lors du paiement de sa rémunération un bulletin de paie établi conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 25 – REMUNERATIONS MINIMALES

Les rémunérations minimales sont fixées par les partenaires sociaux dans une grille négociée annuellement.

En aucun cas, un salarié ne peut être rémunéré en dessous du SMIC.

ARTICLE 26 –EGALITE HOMME – FEMME

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, les femmes perçoivent le même salaire que les hommes.

ARTICLE 27 – PRIME DE FIN DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée bénéficient d'une prime de précarité de 10%, versée en fin de contrat. Cette prime n'est pas due :

- pour les contrats saisonniers,
- pour l'embauche des jeunes pendant les vacances scolaires,
- pour l'embauche dans le cadre de contrat aidé ou de formation professionnelle en alternance,
- si le contrat se poursuit en contrat à durée indéterminée,
- si le salarié refuse la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 28 - SALAIRES DES MINEURS

Le taux du SMIC applicable aux mineurs est de :

- 80 % du SMIC avant 17 ans
- 90 % du SMIC entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les mineurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent

ARTICLE 29 - ÉPARGNE SALARIALE, PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

L'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) permettent au salarié de bénéficier d'un revenu supplémentaire, dans des conditions qui varient en fonction de chaque dispositif.

ARTICLE 30 - SALAIRE DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI

L'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire ; l'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il y est employé.

ARTICLE 31 - PREVOYANCE - GARANTIES EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE OU PERMANENTE DE TRAVAIL - GARANTIE DÉCES

Les salariés non cadres employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne du 20 juillet 2009 et de ses avenants.

Les salariés cadres ou assimilés employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient de l'accord du régime prévu par l'accord national de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprise agricoles du 2 avril 1952 et de ses avenants.

A cet effet les entreprises doivent adhérer obligatoirement à un organisme compétent et y affilier leurs salariés concernés.

ARTICLE 32 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Tous les salariés doivent être affiliés à une caisse de retraite complémentaire.
La MSA transmet directement les informations concernant le salarié non-cadre à la Camarca (21, rue de la Bienfaisance 75382 Paris cedex 08).
Pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, l'employeur doit affilier directement le salarié concerné à la ARA (Agrica Retraite Agirc, 21 rue de la Bienfaisance 75382 Paris cedex 08)

ARTICLE 33 – AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature accordés par l'employeur doivent figurer dans la fiche de paie et être évalués conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, publiées chaque année au Journal officiel.

Les avantages en nature peuvent être notamment :

- l'utilisation privée du véhicule mis à disposition par l'entreprise,
- la nourriture,
- le logement,
- le blanchissage,
- les outils issus des technologies de l'information et de la communication.

ARTICLE 34 – FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais professionnels engagés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions lui sont remboursés sur justificatif, dans la limite des barèmes légaux (arrêté du 17 juin 2003 modifié) s'ils existent ou à défaut dans les limites fixées contractuellement.

Les frais professionnels peuvent être notamment :

- frais de repas,
- frais de logement,
- frais d'utilisation du véhicule personnel,
- frais liés au télétravail ou à l'utilisation des outils issus des technologies de l'information et de la communication,
- frais de salissure dans la limite fixée dans l'avenant rémunération.

CHAPITRE IX – DUREE DU TRAVAIL ET ABSENCES

ARTICLE 35 – REPOS QUOTIDIEN

Chaque jour le salarié a droit un repos de 11 heures consécutives, conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 36 – REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire, d'une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoute un repos quotidien, est en principe pris le dimanche.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

- 1) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre,
 - 2) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
 - 3) par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ».
 - 4) par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.
- L'autorisation de déroger au premier paragraphe du présent article en faisant usage des modalités fixées au deuxième paragraphe ci-dessus, devra être obtenue de l'autorité administrative compétente ⁽¹⁾.

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, aux salariés employés :

1. Par roulement pour le personnel obligé techniquement de travailler par équipes successives suivant un cycle continu,
 2. selon la modalité prévue au 1) ou 2) du deuxième paragraphe du présent article dans le cas des exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent,
 3. selon l'une des modalités prévues au deuxième paragraphe du présent article pour le personnel employé :
 - aux soins aux animaux,
 - aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées,
 - à la conduite des appareils fonctionnant en continu,
 - au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide ».
- à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 714-1.V. du code rural et de la pêche maritime à condition que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur égal au repos supprimé.

La rémunération du travail effectué le dimanche sera majorée de 50 %. Cette majoration pourra être remplacée par un repos d'une durée égale à la moitié du temps de travail ainsi effectué. Ce repos compensateur devra être attribué au salarié dans les deux mois qui suivent l'accomplissement du travail dominical, conformément aux modalités arrêtées d'un commun accord entre les parties.

(1) L'inspecteur du travail selon l'art. R. 714-4 du code rural et de la pêche maritime en vigueur au 14 janvier 2016

ARTICLE 37 – JOURS FERIES

Outre le 1er Mai, seront chômés et payés les jours fériés ci-après :

- le jour de Noël
- le 1er Janvier
- le lundi de Pâques
- l'Ascension
- le 8 Mai
- le lundi de Pentecôte
- le 14 Juillet
- le 15 Août
- le 1er Novembre
- le 11 Novembre.

Le travail exceptionnel le 1^{er} mai donne lieu à une majoration de 100% de la rémunération.

Le travail exceptionnel un autre jour férié, hormis dans le cadre de la journée de solidarité, donne lieu à une majoration de 50% de la rémunération.

ARTICLE 38 - DUREE DU TRAVAIL

La durée légale du travail effectif des salariés agricoles est fixée à 35 heures par semaine conformément aux dispositions des articles L. 713-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime, de l'accord national du 23 Décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers en annexe de la présente convention.

La durée de travail des salariés cadres, disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'exploitation ou de l'entreprise, peut être aménagée sous forme de forfait heure ou forfait jour conformément aux dispositions des articles 11.3 et 11.4 de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

Il est possible d'aménager le temps de travail et de l'adapter aux variations saisonnières, conformément aux dispositions des articles 10.1 et suivant de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

Ces articles traitent de :

- la réduction du temps de travail sous forme de repos,
- du repos compensateur de remplacement,
- du travail par cycles,
- de l'annualisation de la durée du travail,
- de la durée et de l'organisation du travail et des repos.

ARTICLE 39 - DUREE DU TRAVAIL DES GARDIENS DE TROUPEAUX EN ESTIVES

Compte tenu de la spécificité de leur travail, le salaire des gardiens de troupeau est calculé sur la base forfaitaire de 42 heures hebdomadaires, dont 7 heures supplémentaires majorées, réparties sur 6 jours de travail. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les majorations pour heures supplémentaires sont conformes aux dispositions réglementaires et conventionnelles.

Les heures journalières sont gérées par le gardien de troupeau en fonction du travail et des conditions climatiques.

Les heures supplémentaires au-delà du forfait de 42h s'effectuent uniquement à la demande écrite de l'employeur.

ARTICLE 40 – ABSENCES

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf le cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant-veille du premier jour d'absence.

CHAPITRE X – LES CONGES

ARTICLE 41 - DUREE ET PERIODE DU CONGE PAYE

Les salariés agricoles bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

La date du départ en congés est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut, l'employeur fixe les dates de congés en application de la procédure légale.

ARTICLE 42 - CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS

Tout salarié bénéficie sur justifications et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour son propre mariage ou son propre PACS,
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours pour le décès d'un ascendant, d'un conjoint, d'un partenaire de PACS ou d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

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

CHAPITRE XI – MATERNITE, PATERNITE ET ADOPTION

ARTICLE 43 - INTERDICTION D'EMPLOI DES FEMMES AVANT ET APRES L'ACCOUCHEMENT

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du Code du Travail, et notamment à celles de l'article L. 1225-29.

ARTICLE 44 – SUSPENSION DU CONTRAT PENDANT LA MATERNITE OU L'ADOPTION

La ou le salarié(e) a le droit de suspendre le contrat de travail dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 et suivants du Code du Travail et les articles L.1225-37 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 45 – CONGE POUR ENFANT MALADE

Le salarié dont l'enfant de moins de 16 ans est malade peut bénéficier d'une absence non rémunérée d'une durée de 3 jours par an, portée à 5 jours en cas de famille monoparentale ou si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de ses 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans, conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail.

ARTICLE 46 – CONGE PATERNITE

Dans le cadre de la paternité, le salarié dispose d'un congé prévu aux articles L.1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

CHAPITRE XII - HYGIENE - SECURITE - LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 47 - SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les parties sont tenues de se conformer aux dispositions des lois, décrets, arrêtés et règlements en vigueur, concernant la santé et la sécurité au travail.

Toutes mesures de protection sont mises en place par les employeurs et respectées par les salariés.

Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire les risques professionnels afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux

principes généraux de prévention énumérés par le Code du travail. Il est également tenu de mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 48 - EQUIPEMENTS DES GARDIENS DE TROUPEAUX ET DISPOSITIONS DIVERSES

TELEPHONE PORTABLE :

Pour des raisons de sécurité, il sera fourni au moins un téléphone portable, par estive, au(x) gardien(s) de troupeaux. Ce matériel devra être restitué en fin de saison.

ALLOCATION FORFAITAIRE DE FRAIS :

Afin de permettre aux gardiens de troupeaux d'acquérir les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions - vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et croquettes pour chiens - il leur est alloué mensuellement une allocation forfaitaire pour frais professionnels. Cependant, pour faciliter l'achat des équipements, il sera versé la moitié de l'allocation forfaitaire de frais, en une seule fois, à l'issue de la période d'essai, le solde étant versé mensuellement.

L'allocation forfaitaire mensuelle pour frais professionnels est fixée dans l'avenant rémunération.

CAHIER D'ESTIVE :

Il sera tenu par le salarié un cahier d'estive conforme au modèle annexé au contrat de travail. Celui-ci sera validé régulièrement par l'employeur et restitué par le salarié en fin de saison.

ARTICLE 49 - LOGEMENT

Les locaux mis à la disposition des salariés par les employeurs doivent répondre aux conditions minimum d'hygiène et de salubrité prescrites par les textes en vigueur.

ARTICLE 50 - MEDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs sont tenus de déclarer leurs salariés à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole Midi-Pyrénées Sud, et de se conformer aux prescriptions en vigueur.

CHAPITRE XIII – FIN ET RUPTURE DU CONTRAT

ARTICLE 51 - PREAVIS

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties mais à la condition d'observer un préavis sauf cas d'exonération prévu par la loi.

Qu'il soit le fait du salarié ou de l'employeur, le préavis doit être notifié par écrit sous forme d'un pli recommandé avec accusé de réception.

En dehors de la période d'essai, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté au titre du contrat de travail en cours, comme suit-

A - LICENCIEMENT

1. - Salariés ayant moins de six mois d'ancienneté : 7 jours calendaires
2. - Salariés ayant au moins six mois et moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois
3. - Salariés ayant au moins deux années d'ancienneté : 2 mois
4. - Salariés logés avec leur famille par l'employeur : 2 mois.

B - DEMISSION

1. - Salariés ayant moins de six mois d'ancienneté : 7 jours calendaires
2. - Salariés ayant au moins six mois d'ancienneté : 1 mois.

C- SALARIES HANDICAPES

En cas de licenciement, la durée du préavis pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées est doublée sans que cette mesure puisse porter au-delà de 3 mois la durée du préavis, conformément aux dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail.

D - RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant le préavis, une demi-journée par semaine peut être accordée au salarié, pour lui permettre de rechercher un emploi. Cette demi-journée est prise au choix du salarié.

Le droit au maintien du salaire pour ces journées d'absence réservées à la recherche d'un nouvel emploi, n'est ouvert que dans les cas de licenciement.

Les dispositions dont il s'agit cessent de jouer dès l'instant où le salarié a trouvé un nouvel emploi.

ARTICLE 52 - INDEMNITE DE PREAVIS

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le préavis est tenu de verser à l'autre partie, une indemnité égale au salaire correspondant au préavis dû, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3252-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la saisie arrêt et à la cession des rémunérations.

ARTICLE 53 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En plus du préavis, l'employeur devra régler au salarié licencié comptant au moins une année de présence dans l'exploitation, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement égale à 1/5ème de mois par année de présence dans l'exploitation pour les dix premières années. A partir de dix années d'ancienneté, cette indemnité sera de un cinquième de mois par année d'ancienneté plus deux quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois conformément à l'article R. 1234-4 du code du travail.

ARTICLE 54 - INDEMNITE DE DEPART OU DE MISE A LA RETRAITE

a/ Départ à la retraite à l'initiative du salarié

En cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, ce dernier bénéficiera d'une indemnité :

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

b/ Mise à la retraite du salarié

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié âgé de plus de 70 ans dans les conditions prévues aux articles L. 1237-4 et suivants du code du travail.

ARTICLE 55 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

A la demande du salarié quittant volontairement ou par congédiement son emploi, l'employeur est tenu de délivrer une attestation précisant la date à laquelle interviendra la cessation de l'emploi.

ARTICLE 56 – ATTESTATIONS DE FIN DE CONTRAT

Conformément aux articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du Code du Travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat de travail.

Il doit également lui remettre, notamment, une attestation de salaire pour Pôle emploi, un reçu pour solde de tout compte.

<h2>CHAPITRE IX - DISPOSITIONS RELATIVES AU DEPOT, A LA DATE D'EFFET ET A L'EXTENSION DE LA CONVENTION</h2>
--

ARTICLE 57 - DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et déposée à la DIRECCTE conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D.2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un autre exemplaire sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

ARTICLE 58 - DATE D'EFFET DE LA CONVENTION

La présente convention prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal Officiel* de l'arrêté d'extension.

ARTICLE 59 - EXTENSION DE LA CONVENTION

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

Fait à Toulouse, le **14 janvier 2016**

Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

Benoît DAL

Pour le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. de la Haute-Garonne

Valéry MONTANE

Pour la Fédération C.G.T Agro-Alimentaire et Forestière :

Anne GARRETA

Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation F.O. de la Haute-Garonne

Jean-Claude ESTRADÉ

Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles – SNCEA/CFE-CGC

Nicolle DESCAMPS-PUIG

ANNEXE 1

Grille de raccordement

*Convention collective des salariés d'exploitations agricoles
de la Haute-Garonne*

**Convention Collective Départementale de travail du 14 janvier 2016
Exploitations agricoles de la Haute Garonne IDCC 9311**

**Date d'extension : arrêté du 2 juin 2016
publié au bulletin officiel le 10 juin 2016 (2016/21)**

Convention collective du 29/06/1971		Convention collective du 14/01/2016
Coef 100		Niveau 1 - Echelon 1
Coef 115	→	Niveau 1 - Echelon 2
Coef 130	→	Niveau 2 - Echelon 1
Coef 145	→	Niveau 2 - Echelon 2
Coef 160	→	Niveau 3 - Echelon 1
Coef 180	→	Niveau 3 - Echelon 2
Coef 200	→	Niveau 4 - Echelon 1
Coef 220	→	Niveau 4 - Echelon 2
		TAM N1E1
		TAM N1E2
		TAM N2
III B Coef 236	→	Cadre Niveau 1 Echelon 1
III A Coef 252	→	Cadre Niveau 1 Echelon 2
II Coef 294	→	Cadre Niveau 2 Echelon 1
I Coef 384	→	Cadre Niveau 2 Echelon 2

ANNEXE 2

GRILLE DE SALAIRES

Dans l'attente de la première négociation des salaires, les montants des salaires applicables depuis le 1^{er} avril 2016 restent en vigueur. Ils sont temporairement intégrés à une ANNEXE 6.

Convention Collective Départementale de travail du 14 janvier 2016
Exploitations agricoles de la Haute-Garonne – IDCC 9311
Avenant n° 1 du 8/09/2016 étendu par arrêté du (J.O. du)

Classifications des emplois	Salaires horaires au	Salaires mensuels au pour 151,67 h
Niveau 1 – Echelon 1 <i>Ex Coef 100</i>		
Niveau 1 – Echelon 2 <i>Ex Coef 115</i>		
Niveau 2 – Echelon 1 <i>Ex Coef 130</i>		
Niveau 2 – Echelon 2 <i>Ex Coef 145</i>		
Niveau 3 – Echelon 1 <i>Ex Coef 160</i>		
Niveau 3 – Echelon 2 <i>Ex Coef 180</i>		
Niveau 4 – Echelon 1 <i>Ex Coef 200</i>		
Niveau 4 – Echelon 2 <i>Ex Coef 220</i>		
TAM N1E1		
TAM N1E2		
TAM N2		
Cadre Niveau 1 Echelon 1 <i>Ex III B Coef 236</i>		
Cadre Niveau 1 Echelon 2 <i>Ex III A Coef 252</i>		
Cadre Niveau 2 Echelon 1 <i>Ex III B Coef 294</i>		
Cadre Niveau 2 Echelon 2 <i>Ex III B Coef 384</i>		

ANNEXE 3

Mis à jour avenant n° 1 du 22 avril 2004

Accord national

DU 18 JUILLET 2002

**SUR LES SAISONNIERS, SUR DIVERSES DISPOSITIONS SUR LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE ET
SUR L'ORGANISATION DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI EN AGRICULTURE
NOR : AGRS0297144M**

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

La fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF) ;

La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) ;

L'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin de France (USRTL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2° et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

CHAPITRE Ier

Diverses dispositions sur les saisonniers et sur les contrats à durée déterminée

L'emploi saisonnier est un élément incontournable de l'agriculture tant au regard de l'activité agricole même, que comme une réponse à certaines demandes de salariés. Pour faire face aux mutations sociétales, aux besoins et évolutions de l'agriculture, aux incidences de la réduction du temps de travail et aux difficultés de recrutements, les organisations signataires ont décidé d'ouvrir des négociations sur l'emploi saisonnier agricole compte tenu des enjeux que représente ce type d'emploi.

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent affirmer leur volonté de construire ensemble l'avenir de l'emploi saisonnier agricole, indispensable au maintien de l'activité d'un certain nombre de productions, et d'organiser de nouvelles perspectives et des conditions plus favorables.

Conscients de l'actuelle fragilité de la situation renforcée par d'importantes difficultés de recrutement, les partenaires sociaux souhaitent s'engager dans un dispositif évolutif afin de prendre en considération tous les problèmes spécifiques des saisonniers agricoles et de faire de cet accord un outil de promotion et de valorisation de l'emploi saisonnier en agriculture.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent :

- rappeler que la diversité des travaux agricoles peut devenir une richesse qu'il leur appartient de mieux valoriser en mettant notamment en avant les avantages liés à la multiplication des expériences pouvant permettre d'avoir des activités tout au long de l'année ;

- agir sur les conditions de vie que peuvent rencontrer les salariés en tentant de les améliorer afin qu'elles ne constituent plus un frein au recrutement mais, au contraire, soient considérées comme une contrepartie avantageuse à la mobilité.

Article 3

Dispositions sur l'accueil des saisonniers

Les partenaires sociaux entendent aborder dans cet article des thèmes qui, souvent, ne sont pas traités lors de négociations des conventions collectives mais qui prennent dans le cadre de l'emploi saisonnier une autre dimension.

Certains aspects de l'accueil des saisonniers en agriculture doivent permettre une meilleure connaissance par les saisonniers de leur situation et de leur environnement professionnel. D'autres aspects constituent des éléments périphériques de l'accueil des saisonniers mais pouvant concourir à leur recrutement.

Les partenaires sociaux décident d'annexer au présent accord une déclaration commune sur l'hébergement des salariés saisonniers qui peut constituer un atout et un élément important de l'accueil des saisonniers et de leur environnement, mais qui aujourd'hui connaît des freins et des limites. Ils souhaitent par cette déclaration définir des orientations et des projets communs d'actions tant sur l'hébergement que sur les transports.

l'accueil

L'accueil est le premier contact entre le salarié et l'entreprise. Les partenaires sociaux considèrent qu'il doit être un moment privilégié pour permettre au salarié de prendre la mesure de l'entreprise voire du monde agricole, le plus rapidement possible et l'aider à s'intégrer et répondre à certaines de ses interrogations.

Pour mener à bien cet objectif, les partenaires sociaux ont décidé de l'élaboration et du contenu d'un livret d'accueil qui pourra être remis à chaque salarié saisonnier. Ce livret d'accueil sera distribué par les employeurs et par les organismes sociaux, les organismes paritaires et par l'ANPE.

1. Le livret d'accueil.

Compte tenu de la diversité des parcours professionnels généralement séquentiels du salarié saisonnier, les partenaires sociaux estiment que l'existence d'un livret d'accueil doit pouvoir efficacement informer et aider les salariés à construire leur avenir professionnel. C'est également un élément d'intégration qui favorise le sentiment d'appartenance à l'entreprise et au secteur.

Pour cela, les partenaires tiennent à ce que les différents éléments constituant le livret apportent le maximum d'informations au salarié titulaire d'un contrat saisonnier.

L'objectif est de permettre au salarié d'appréhender au mieux sa situation par une meilleure connaissance de l'environnement social et juridique attaché à son statut de saisonnier.

Le livret doit comporter des indications sur les points suivants :

- des explications sur le TESA, le contrat à durée déterminée saisonnier à terme précis ou imprécis ;
- des précisions sur certains éléments de la durée du travail en agriculture, les heures supplémentaires, les durées maximales en signalant les possibilités de dérogations, le principe de l'annualisation, la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos ;
- des informations relatives à la prévention et à la sécurité :
 - l'obligation de porter les équipements de protection individuelle mis à disposition des salariés par l'employeur ;
 - informations sur les consignes de sécurité à appliquer et sur les risques éventuels, pour certains postes présentant des risques particuliers, déterminés par l'entreprise en application de la réglementation et de l'analyse des risques ou en cas de manipulation ou d'utilisation de produits dangereux, information sur l'obligation d'une formation particulière et renforcée à la sécurité ;
 - l'interdiction d'utiliser des engins sans l'habilitation de l'employeur.
- Des précisions sur :
 - la formation : droits à la formation, conditions d'accès au GIF ;
 - l'assurance chômage : conditions d'accès (sous réserve des règlements de l'ASSEDIC) ;
 - la mutualité sociale agricole et les prestations sociales en cas d'accident du travail (sous réserve de la qualification de l'accident, versement d'indemnités versées par la MSA quel que soit le type et la durée du contrat) ;
 - la retraite complémentaire ;
 - la médecine du travail ;
- des précisions sur la convention collective applicable ;
- des informations spécifiques au département et/ou à l'entreprise : adresses des différents organismes utiles en matière d'emploi, de formation et de droit du travail,...

Une partie importante du contenu du livret étant commune quelle que soit l'entreprise, le secteur ou le département concerné, les partenaires sociaux décident de continuer à se réunir pour élaborer une rédaction de certaines parties du livret d'accueil qui sera annexé au présent accord.

Ce livret est complété par les partenaires sociaux locaux en tant que de besoin et/ou par l'employeur pour donner des informations minimales énumérées ci-dessus.

Pour être certain de l'appropriation du livret d'accueil, les partenaires sociaux souhaitent que les partenaires sociaux locaux se rencontrent afin de déterminer le contenu des spécificités locales.

2. Accueil des saisonniers par l'entreprise.

La remise du livret d'accueil ou, s'il a déjà été remis par un organisme extérieur, l'arrivée du salarié saisonnier doit être l'occasion pour l'employeur de faire une présentation globale de l'exploitation et, le cas échéant, du personnel permanent, une visite des lieux et une présentation des tâches à effectuer et d'une information orale sur certains points du livret.

Le temps consacré à cet accueil doit être d'une demi-heure.

L'accueil peut être simplifié et le temps consacré diminué pour les salariés ayant déjà travaillé dans l'entreprise ou l'exploitation.

Les partenaires sociaux précisent les éléments qui doivent être abordés par l'employeur lors de l'accueil :

- informations sur la structure et l'environnement de l'exploitation (nature des productions, emploi dans l'exploitation, etc.) ;
- information sur l'organisation du travail, la durée du travail ;
- information/formation sur les postes de travail et méthodes de travail (connaissance du poste, qualité du travail, etc.)
- sensibilisation aux risques professionnels.

Une mention particulière est attribuée à la sécurité des salariés saisonniers pour laquelle les partenaires sociaux attirent l'attention des employeurs sur tout le travail à effectuer en amont : s'assurer que le matériel mobile est en conformité aux règles existantes ; vérifier les protections des équipements de travail fixes ; préciser les consignes d'accès au poste, d'exécution du travail, de fin de travail ; fournir, présenter les équipements de protection individuelle obligatoires et faire une démonstration de leur utilisation ; s'assurer des compétences du salarié quant aux fonctions qu'il a à accomplir (conduite d'engins avec évaluation des compétences, etc.) ; afficher les consignes de sécurité (notamment en cas d'accident de compétences, etc.) ; afficher les consignes de sécurité (notamment en cas d'accident de travail)...

Les partenaires sociaux jugent utile d'établir un document reprenant le déroulement de l'accueil pour que l'employeur puisse accomplir au mieux cette étape importante pour l'adaptation du salarié saisonnier.

Ils continueront de se réunir pour élaborer ce document qui sera annexé au présent accord.

Bien entendu, les partenaires sociaux rappellent que ce rôle d'accueil de l'employeur ou de l'encadrement peut faire l'objet de la mise en place d'une formation à dispenser par le FAFSEA ou par VIVEA selon les cas.

Article 4

Dispositions sur la formation

Acquérir des éléments de formation technique et professionnelle contribue à limiter les périodes sans travail en favorisant la possibilité de conclure de nouveaux contrats pour d'autres tâches, ou d'autres types de travaux au sein de la même production ou non, ou de favoriser l'accès à un emploi permanent.

C'est pourquoi, dans un souci de rendre plus efficace la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée notamment saisonnier, les partenaires sociaux ont travaillé en priorité sur 2 volets :

- ils demandent que les règles du recours au congé individuel de formation soient assouplies pour le secteur agricole compte tenu des spécificités agricoles et des freins constatés à l'accès au congé individuel de formation que constituent les conditions actuelles exigées par la réglementation. Plus de salariés pourraient ainsi bénéficier d'une formation leur permettant de construire un parcours professionnel et d'améliorer leur qualification ;

- ils instaurent pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée intégrant un droit à la formation prévoyant qu'en cas de recours aux heures supplémentaires, le paiement des bonifications et majorations pour les heures supplémentaires effectuées est remplacé par un droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation. Ils souhaitent ainsi permettre à des salariés d'acquérir des connaissances complémentaires et/ou supplémentaires à leurs expériences professionnelles acquises lors de leur contrat à durée déterminée.

A. - Conditions d'accès au congé individuel de formation pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, surtout saisonnier, du fait de leur parcours peuvent difficilement suivre une formation durant leur période d'activité. La possibilité qui leur est offerte consiste à s'inscrire dans une démarche de formation à l'issue du contrat de travail en ayant recours au congé individuel de formation. Cependant, les conditions exigées sont trop strictes et constituent souvent un frein à l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux décident après examen des éléments que les conditions d'accès au congé individuel de formation des salariés sont fixées comme suit en agriculture :

- tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de formation, au titre des contrats de travail à durée déterminée conclus avec un ou plusieurs employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord ;

- s'il justifie de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les partenaires sociaux modifient en conséquence par un avenant les dispositions de l'accord du 24 mai 1983 relatif au financement du congé individuel de formation dans les exploitations et entreprises agricoles.

B. - Contrat saisonnier incorporant un droit à la formation

Il peut être conclu entre un salarié et l'employeur un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions légales, prévoyant un droit à une action de formation.

En effet, les partenaires sociaux ont constaté :

- que tous les salariés saisonniers ou en contrat à durée déterminée ne remplissent pas les conditions d'accès à des dispositifs de formation : CIF, formation en alternance, etc.

- que pour certains, il est difficile de suivre immédiatement des formations qualifiantes.

Ils ont alors souhaité donner la possibilité à des salariés sous contrat à durée déterminée, quelle que soit leur situation, de pouvoir suivre des formations courtes, pratiques et techniques correspondant à des attentes et besoins des employeurs. Les salariés concernés pourraient ainsi trouver plus facilement un autre emploi ou mieux remplir les conditions leur permettant d'intégrer un parcours de professionnalisation.

1. Dispositif.

Il peut être ajouté au contrat à durée déterminée une clause prévoyant que le salarié bénéficiera d'une action de formation dans les conditions définies par le présent accord et qu'en cas de recours aux heures supplémentaires, le

paiement des bonifications et majorations pour heures supplémentaires est remplacé par ce droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation rémunérée dans les 6 mois qui suivent la fin du contrat.

Il s'agit de formations relevant du secteur agricole.

L'employeur tient à la disposition des salariés concernés un catalogue des formations. Il remet à chaque salarié lors de la conclusion du contrat un bulletin d'inscription.

Ce dispositif est limité aux contrats conclus pour une durée totale maximale de 4 mois.

Si l'employeur et le salarié décident de s'engager dans ce dispositif, le contrat conclu entre eux doit expressément prévoir que le salarié bénéficiera d'une action de formation dans les conditions définies par le présent accord, et qu'en cas de recours aux heures supplémentaires le paiement des bonifications et majorations pour heures supplémentaires est remplacé par ce droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation rémunérée, choisie par le salarié dans le catalogue qui lui est remis et qu'il doit suivre dans les 6 mois qui suivent la fin du contrat. Les éventuelles bonifications et majorations pour heures supplémentaires sont versées par l'employeur sur demande du FAFSEA pour assurer la rémunération du salarié lors de son action de formation.

En cas de recours au TESA, un contrat ou un avenant complémentaire doit être signé entre le salarié et l'employeur précisant le dispositif du droit à l'action de formation.

2. Formation

La durée de la formation est forfaitaire et fonction de la durée du contrat de travail. Elle est fixée comme suit :

- si la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 mois : 2 jours de formation ;
- si la durée du contrat est de plus de 1 mois : 2 jours de formation pour le 1er mois complet, puis 1 jour supplémentaire par mois complet.

Pendant la formation, le salarié est rémunéré pour les heures de formation suivies sur la base du taux horaire moyen perçu pendant son contrat, une journée de formation ne pouvant excéder 7 heures.

Le coût pédagogique de la formation ainsi que les frais éventuels de déplacement, d'hébergement et de restauration sont pris intégralement en charge par le FAFSEA. Le FAFSEA assure également le paiement de la rémunération au salarié selon les modalités définies et demande à l'employeur ayant conclu le contrat ouvrant droit à l'action de formation le remboursement des salaires et charges correspondant au nombre de jours forfaitaires de formation fixés par le présent accord.

Si le salarié ne suit pas la formation prévue dans les délais requis, il perd son droit à formation. Le droit à formation reste cependant acquis lorsque la formation n'a pas lieu du fait de l'organisme de formation, ou si aucune action de formation du catalogue intéressant le salarié n'est prévue dans le délai de 6 mois qui suit la fin de son contrat. Dans ce dernier cas, le salarié adresse au FAFSEA une demande d'inscription précisant l'action choisie dans le catalogue et non programmée.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail du fait du salarié, celui-ci perd son droit à formation.

3. Mise en oeuvre du nouveau dispositif de droit à une action de formation

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à intervenir auprès des pouvoirs publics pour demander dans une première étape, à titre expérimental, pendant une période de 3 ans, que soient admises les dérogations au fonctionnement du congé de formation afin de permettre la prise en charge de ce dispositif.

Avant la fin de la période expérimentale, un bilan sera fait par les partenaires sociaux pour tirer les enseignements de ce dispositif et demander éventuellement une nouvelle période d'expérimentation ou une adaptation des dispositions permettant une pérennisation du dispositif.

Les partenaires sociaux confient à la CPNE, et avec l'aide du FAFSEA, la mission de veiller à ce qu'il puisse être établi un catalogue de formations entrant dans le cadre du dispositif mis en place.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à prendre au sein du FAFSEA les dispositions nécessaires à la mise en place du dispositif élaboré dans cet article.

Article 5

Dispositions sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail

Les différentes modalités d'organisation du temps de travail sont applicables à tous les salariés, quelle que soit la forme du contrat de travail. Cependant, leur mise en oeuvre s'avère plus difficile lorsque sont concernés des salariés sous contrat à durée déterminée, notamment saisonniers.

C'est pourquoi les partenaires sociaux signataires ont décidé d'apporter des éléments complémentaires et de préciser l'application de ces dispositifs à ce type de contrats de travail.

A. - Contrat à durée déterminée et jours de repos en compensation de la réduction du temps de travail

L'article 10.1 de l'accord national sur la durée du travail en agriculture prévoit que la durée de travail de 35 heures peut être obtenue en moyenne sur l'année en compensant les heures effectuées entre 35 et 39 heures par des jours de repos rémunérés.

Les partenaires sociaux confirment que ce dispositif d'organisation du temps de travail peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, y compris saisonnier, que le contrat soit à terme précis ou imprécis.

Pour aider à la mise en oeuvre de cette modalité d'organisation du temps de travail, ils conviennent des éléments d'application définis ci-après.

1. Prise des jours de repos

Les jours de repos compensant les heures de travail effectuées entre 35 et 39 heures par semaine peuvent être pris en cours de réalisation du contrat ou être cumulés pour être pris en fin de contrat. D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la compensation de ces heures de travail peut être également prise sous forme de demi-journées de repos.

Pour les contrats à durée déterminée à terme précis, la date de fin de contrat tient compte des jours de repos. Ils peuvent être calculés à partir du nombre de semaines de travail de 39 heures correspondant à la durée du contrat.

Dans le cadre des contrats à durée déterminée à terme imprécis, contrat de remplacement ou saisonnier, les jours de compensation éventuellement cumulés en fin de contrat font partie intégrante du contrat de travail. En effet, le terme du contrat de travail intervenant après la prise des jours de repos, ces jours sont liés aux heures de travail effectuées pour la réalisation de l'objet du contrat.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine, ainsi que les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine en moyenne.

La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures correspond au rapport entre le nombre d'heures effectuées et le terme du contrat de travail, y compris les jours de repos compensant les heures effectuées entre 35 et 39 heures.

3. Rémunération

La rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne, à laquelle s'ajoutent les éventuelles heures supplémentaires.

Si la rupture du contrat intervient 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.

B. - Contrat à durée déterminée et annualisation

L'article 10.4 de l'accord national sur la durée du travail en agriculture donne la possibilité de mettre en place une annualisation du temps de travail. L'annexe II à l'accord national prévoit que l'annualisation peut s'appliquer quelle que soit la nature ou la durée du contrat. En cas de recours à ce dispositif d'organisation du temps de travail, les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures sont compensées par des heures de repos afin que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures sur une période maximale de 12 mois consécutifs.

En cas de contrat à durée déterminée, les heures de compensation peuvent être programmées au cours de la réalisation du contrat ou être cumulées pour être prises en fin de contrat.

Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis (les contrats de remplacement ou saisonniers) comme pour les autres contrats à durée déterminée, les heures de compensation éventuellement cumulées en fin de contrat font partie intégrante du contrat de travail, ces heures étant la contrepartie des heures effectuées pour la réalisation de l'objet du contrat en fonction de l'organisation du travail mise en place.

Le contingent d'heures de modulation tel que fixé à l'article 10.4 de l'accord national est limité à 150 heures lorsque l'annualisation s'applique à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée.

La durée moyenne de travail se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat ou sur une période maximale de 12 mois.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures ainsi que celles effectuées au-delà de 35 heures en cas de dépassement du contingent d'heures de modulation.

Elles se constatent à la fin du contrat à durée déterminée ou sur une période maximale de 12 mois, ou dès le dépassement du contingent. Ces heures supplémentaires sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel et sont majorées conformément aux dispositions légales.

La rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne, à laquelle s'ajoutent les éventuelles heures supplémentaires.

C. - Contrat de travail à durée déterminée précisant un volume horaire

Afin de mieux concilier les besoins d'adaptation du temps de travail liés aux différents impératifs agricoles et les attentes des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée pour mieux apprécier l'emploi proposé, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions ci-après.

Il peut être conclu entre un salarié et l'employeur un contrat à durée déterminée à terme précis dans les cas et selon les modalités prévus par le code du travail, complété par une clause fixant un volume total d'heures de travail pour la durée du contrat.

1. Engagement de l'employeur sur un volume total d'heures et une durée du contrat

Il peut être incorporé dans les éléments du contrat à durée déterminée une clause fixant un volume total d'heures que s'engage à rémunérer l'employeur, sauf en cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation ou en cas de rupture anticipée.

Ce dispositif est limité aux contrats de travail à terme précis conclus pour une durée maximale de 4 mois.

En cas de recours au TESA, un contrat ou un avenant complémentaire doit être signé entre le salarié et l'employeur pour préciser le recours à ce dispositif et fixer le volume d'heures à effectuer.

2. Dispositif

Le volume d'heures fixé dans le contrat de travail doit être réalisé au plus tard à la date fixée de fin du contrat de travail dans le respect des limites maximales hebdomadaires et quotidiennes légales et conventionnelles.

La durée du travail hebdomadaire effectuée par le salarié est calculée en moyenne en divisant le volume d'heures fixées par le nombre de semaines comprises entre la date de début et de fin de contrat.

La réalisation du volume d'heures avant le terme du contrat de travail ne met pas fin à celui-ci, le salarié toujours lié par le contrat est dispensé de travailler et libre de prendre un autre engagement.

Le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié avec son accord peut être supérieur au volume d'heures fixé dans le contrat.

3. La rémunération

La rémunération du salarié est lissée et calculée par rapport à la durée moyenne de travail. Cette durée moyenne correspond au rapport entre le volume d'heures de travail fixé dans le contrat de travail et la durée du contrat. Si des heures de travail ont été effectuées au-delà du volume horaire fixé ayant servi au calcul de la rémunération lissée, ces heures sont rémunérées en plus de la rémunération calculée comme indiqué ci-dessus.

En cas de réalisation du nombre d'heures de travail avant le terme du contrat, le salarié dispensé de travailler continue à percevoir sa rémunération jusqu'au terme.

Constituent des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures. Ces heures sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, ou de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, ou de faute grave et empêchant la réalisation du volume d'heures avant le terme du contrat, seules les heures effectuées sont rémunérées. Les heures non effectuées par rapport au volume d'heures fixées au contrat ne sont pas dues.

CHAPITRE II

Gestion prévisionnelle de l'emploi

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont mis en place des dispositifs et créé des structures paritaires nationales, régionales et/ou départementales pour promouvoir et développer l'emploi et la formation en agriculture.

Pour autant, il leur est difficile d'avoir une vision globale de l'emploi agricole et de ses évolutions potentielles à moyen et long terme.

Les mutations du monde agricole tant économiques, internationales, scientifiques que sociétales (attentes des consommateurs, environnement...) modifient profondément les modèles, données et repères des partenaires sociaux des employeurs et des salariés.

Article 6

Organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi

Il est indispensable pour les partenaires d'intégrer l'ensemble des problématiques dans leurs réflexions en corrélation avec l'évolution de l'agriculture, du monde rural, avec le vieillissement des salariés et des employeurs tant des autres secteurs que du secteur agricole, mais également avec les attentes et besoins des entreprises et salariés agricoles.

Il existe déjà des freins et difficultés de recrutement auxquels certaines actions (campagne sur les saisonniers...), ou dispositifs négociés (contrat intermittent...), ou développement de l'emploi partagé (groupement d'employeurs...) essayent de répondre.

Mais les bouleversements actuels et la rapidité des changements, y compris ceux que peuvent générer la durée légale du travail de 35 heures et son application pour l'agriculture, ont mis en évidence la nécessité de disposer d'un ensemble d'éléments d'appréciation des situations mais également des prospectives.

Il est indispensable et essentiel pour l'emploi en agriculture de permettre le développement d'une politique sociale et de gestion des ressources humaines en agriculture intégrant :

- une gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture tant au niveau des partenaires sociaux que dans les entreprises et exploitations. Une gestion prévisionnelle qui pourrait :

- favoriser la pérennisation et le développement des emplois, la professionnalisation ;
- donner des perspectives aux salariés y compris saisonniers ;
- mieux répondre aux besoins des employeurs en les anticipant ;

- des réflexions et innovations sur les évolutions individuelles des salariés dans un secteur de petites entreprises.

A cette fin, les partenaires sociaux signataires décident de s'investir et de s'engager dans cette démarche d'analyse et de gestion prévisionnelle de l'emploi qui ne peut être efficace que si elle est pérenne. Les observatoires de l'emploi créés par la loi d'orientation peuvent apporter des éléments contribuant à éclairer les partenaires sociaux sur certains points dans leurs analyses et recherches. Mais ils ne peuvent pas apporter l'ensemble des éléments nécessaires à la construction, mise en place et impulsions nécessaires à la gestion prévisionnelle telle que souhaitée par les partenaires sociaux.

Pour être réelle et compte tenu de la diversité des secteurs, de la multiplicité et de la taille des entreprises et exploitations, la mise en place et pérennisation d'une gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture suppose que des moyens soient assurés.

A. - Création de PROVEA

Il est créé un conseil des études, recherches et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et son développement, dénommé PROVEA, régi par la loi de 1901 sur les associations.

Les partenaires sociaux réunis au sein de PROVEA examineront les résultats des travaux, études et réflexions réalisés par chacun d'entre eux. Ils pourront ainsi échanger des idées sur les constats et perspectives dégagées indépendamment, afin d'enrichir leurs connaissances respectives sur les évolutions de l'agriculture, des populations agricoles et rurales, des salariés et de l'emploi en agriculture.

Cette connaissance d'un ensemble d'éléments et les débats sur leurs analyses au sein de PROVEA permettront, à chacun des partenaires sociaux, de construire une gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et de définir ses orientations et positions en la matière. Chacun des partenaires pourra ainsi agir plus efficacement sur le terrain pour

informer sur la nécessité de prendre en compte les éléments de gestion prévisionnelle dans l'entreprise ou l'exploitation pour assurer son développement et celui de l'emploi.

Si lors des débats et échanges, des orientations communes ou prospectives rencontrent l'aval d'une majorité des partenaires sociaux, celles-ci pourront être reprises par eux lors des négociations pour élaborer de nouveaux accords, pour définir les actions à mettre en oeuvre pour accompagner ces éléments de gestion prévisionnelle, pour donner de nouvelles orientations à l'ANEFA ou au FAFSEA.

PROVEA redistribue aux partenaires sociaux, conformément aux règles définies dans le présent accord, les contributions reçues afin que les partenaires sociaux disposent des moyens nécessaires pour financer notamment :

- des études, recherches, analyses sur les évolutions et mutations des productions agricoles, des entreprises et exploitations, des évolutions commerciales et leurs répercussions sur l'emploi ;
- les incidences des exigences environnementales, de qualité, des pyramides des âges ;
- des échanges et réflexions, y compris sur le terrain, pour essayer de définir les besoins et attentes en matière d'emploi (qualification, développement de nouvelles formes d'emploi partagé ou non) ;
- des recherches sur les possibles évolutions et perspectives dans un secteur de petites entreprises ou les moyens ou facteurs d'enrichissement personnel des salariés ;
- le développement ou la mise en place d'une animation pour sensibiliser les employeurs et salariés à la gestion des ressources humaines et la gestion prévisionnelle de l'emploi ;
- la communication et l'information sur ces domaines et favoriser l'appropriation des politiques, outils, constats qui pourront être élaborés par les partenaires sociaux.

B. - Cotisations pour le financement de la gestion prévisionnelle

Pour le financement de la gestion prévisionnelle, les employeurs de salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles relevant du champ d'application défini à l'article 1er doivent acquitter une cotisation fixée à 0,20 % de la masse des salaires entrant dans l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Cette cotisation est collectée par l'AFNCA, association pour le financement de la négociation collective en agriculture, pour le compte de PROVEA. Le recouvrement de cette cotisation est assuré par la MSA comme la cotisation due à l'AFNCA et selon les modalités définies entre la MSA et l'AFNCA. L'AFNCA reverse à PROVEA les sommes perçues par elle pour le compte de PROVEA.

C. - Affectation des fonds par PROVEA

Les cotisations collectées par l'AFNCA et versées à PROVEA sont affectées aux différents partenaires sociaux par PROVEA selon les modalités ci-après, après déduction faite des éventuels frais de gestion et de fonctionnement de PROVEA.

Il est versé aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et signataires du présent accord 75 % des fonds collectés.

La part affectée aux organisations représentatives d'employeurs est répartie entre elles au prorata du montant des cotisations versées à PROVEA par les employeurs représentés par chacune des organisations signataires. Ce prorata est modifié chaque année selon le prorata accepté et appliqué au sein de l'AFNCA.

Il est versé aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et signataires du présent accord 25 % des fonds collectés versés à PROVEA.

La part affectée aux organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :

- pour chaque organisation syndicale de salariés signataire, il est calculé la moyenne entre :

- son taux corrigé résultant du nombre de voix obtenues lors des dernières élections aux chambres d'agriculture, tel que défini pour la répartition de la part B de l'AFNCA, en application de l'article 2.5 de l'accord AFNCA, et appliqué au sein de l'AFNCA ;

- et son taux résultant du nombre de salariés et représentants syndicaux ayant participé à des réunions paritaires, tel que défini par l'article 2.4 de l'accord AFNCA, appliqué pour la répartition des excédents de la part A AFNCA et accepté par les membres de l'AFNCA.

Chacun des partenaires décide de l'utilisation des fonds pour remplir les objectifs définis dans le présent accord et alimenter les échanges au sein de PROVEA. Il peut par exemple organiser ses structures internes nationales et/ou régionales, départementales pour développer les contacts et analyses de terrain, comme il peut confier par convention certaines missions ou études à des organisations, organismes ou prestataires ayant des compétences particulières.

D. - Clause de rendez-vous

12 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour étudier d'éventuels aménagements des répartitions en fonction des actions et projets mis en oeuvre par les différentes organisations.

Article 7

Adhésion. - Révision. - Dénonciation

Toute organisation syndicale de salariés représentative au plan national ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord conformément aux dispositions légales.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions et délais fixés par le code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er du mois civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension dès lors que cet arrêté ne contiendra pas d'exclusion sur les dispositions de l'article 5 « Dispositions sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail ».

Article 9

Extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 18 juillet 2002.

(Suivent les signatures.)

Déclaration commune sur l'hébergement et le transport des salariés saisonniers agricoles

Partant du constat que la main-d'oeuvre saisonnière locale fait de plus en plus défaut et que le recours à des salariés éloignés de l'entreprise peut être nécessaire, les partenaires sociaux signataires de l'accord du 18 juillet 2002 souhaitent mettre en oeuvre des actions tendant au développement de possibilités d'hébergement et de transport.

L'hébergement

L'action des partenaires sociaux signataires porte sur 3 points :

- d'une part, définir la notion d'hébergement décent lorsque l'employeur loge les salariés saisonniers ;
- d'autre part, obtenir tout en respectant la notion d'hébergement décent, un assouplissement de la réglementation en vigueur pour l'hébergement collectif des saisonniers et obtenir des aménagements de la législation fiscale ;
- enfin, se rapprocher des institutions chargées de l'amélioration de l'habitat (notamment l'ANAH) ou des collectivités locales et des ministères concernés afin d'accompagner les employeurs agricoles dans cette démarche.

1. La notion d'hébergement décent

Les partenaires sociaux s'accordent sur la définition d'hébergement décent et décident que les logements destinés à l'hébergement des salariés saisonniers doivent répondre aux exigences suivantes :

- le logement doit présenter les conditions permettant d'assurer la sécurité et la santé des salariés, à savoir ne pas présenter de risques manifestes et être en bon état d'entretien. Le logement doit bénéficier d'un éclairage naturel suffisant et une bonne ventilation de l'espace doit être assurée ;
- s'agissant des équipements et du confort plus particulièrement, le logement doit présenter des conditions de vie satisfaisantes, à savoir une pièce principale agréable, un équipement pour la toilette aménagé de manière à garantir l'intimité, une literie propre et confortable et un réseau électrique permettant l'éclairage des pièces et le fonctionnement des appareils ménagers courants nécessaires à la vie quotidienne ;
- le recours au logement sous tente doit rester une dérogation et viser les situations où il y a impossibilité d'héberger la main-d'oeuvre saisonnière du fait de son nombre notamment.

2. Assouplissement de la réglementation en vigueur et demande d'aménagement de la législation fiscale

Les partenaires sociaux souhaitent que :

- tout en respectant la notion d'hébergement décent, la législation actuelle soit adaptée et permette plus de souplesse en fonction des situations rencontrées ;
- la possibilité d'héberger des salariés saisonniers en caravane ou en résidence mobile soit introduite dans la réglementation. Cependant, ils conviennent que les caravanes pliantes ne répondent pas aux exigences d'hébergement décent ;
- des dérogations puissent être délivrées par l'inspecteur du travail pour les salariés embauchés pour une durée inférieure à 30 jours.

Les partenaires sociaux décident d'intervenir conjointement auprès des pouvoirs publics en vue de faire modifier les exigences réglementaires.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de concilier une garantie d'hébergement décent aux salariés saisonniers et une réglementation adaptée afin que les employeurs puissent proposer des logements, et que cela ne constitue plus un frein au recrutement des saisonniers ;

Afin de favoriser la rénovation des logements et de permettre aux employeurs d'offrir davantage d'emplois proposant des possibilités d'hébergement décent, les partenaires sociaux demandent à ce que les locaux destinés à l'hébergement des saisonniers soient exonérés de la taxe d'habitation et de la taxe foncière.

De plus, les partenaires sociaux souhaitent que la législation fiscale favorise la création ou la rénovation de locaux destinés aux salariés saisonniers. A ce titre, les travaux d'amélioration répondant aux exigences de la réglementation en vigueur et à la définition d'hébergement décent pourraient faire l'objet, dès leur achèvement, d'un amortissement exceptionnel de 12 mois.

Les partenaires sociaux décident d'intervenir conjointement auprès des pouvoirs publics pour modifier les dispositions en vigueur.

avec

3. Développer les partenariats les institutions chargées du logement et de l'habitat

Les partenaires sociaux, y compris au niveau des conventions collectives conviennent de mobiliser les moyens et les ressources des institutions chargées du logement et de la rénovation de l'habitat, telles que l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat, la Fédération nationale habitat et développement rural (FNHDR), les pouvoirs publics et les collectivités locales afin d'augmenter les possibilités de logement de proximité ou sur les exploitations.

Le transport

La nécessité de recourir à de la main-d'oeuvre éloignée de l'entreprise et la difficulté d'offrir des logements accentuent la question du transport des salariés saisonniers.

De nombreuses initiatives locales existent mobilisant les acteurs publics et privés sur un territoire donné.

Qu'il s'agisse d'acquisition de cars par les employeurs, de locations de vélos et de vélomoteurs en partenariat avec les institutions publiques et les collectivités locales ou encore l'organisation de covoiturage entre salariés, il ressort de ces illustrations que la résolution de ce problème est souvent locale.

Cependant, les partenaires sociaux souhaitent que l'organisation des transports pendant les travaux saisonniers puisse faire l'objet d'un partenariat avec l'Etat et les institutions publiques concernées. Les collectivités locales doivent être associées à cette démarche.

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

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

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

Avenant n° 15 du 11 mars 2008
(étendu le 16 octobre 2008 - J.O. 23 octobre 2008)

Avenant n° 16 du 13 novembre 2008
(étendu le 30 juin 2009 - J.O. 10 juillet 2009)

Avenant n° 17 du 9 juillet 2013
(étendu le 5 novembre 2013 - J.O. 15 novembre 2013)

Avenant n° 18 du 14 novembre 2013
(étendu le 19 février 2014 - J.O. 27 février 2014)

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

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

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

d'autre part,

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

sont convenues de ce qui suit :

**CHAPITRE I
CHAMP D'APPLICATION**

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire, y compris les départements d'outre-mer, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

**CHAPITRE II
OBJET DU PRESENT ACCORD**

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

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

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

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

Article 2.2 - Suivi du présent accord

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

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

CHAPITRE III CONGÉS PAYÉS

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

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

Article 3.3 - Période et date des congés payés

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

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

La partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L.223-8 du code du travail.

CHAPITRE IV JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L.222.1 du code du travail.

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié

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

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

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

CHAPITRE V REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

Article 5.3- Suspension du repos hebdomadaire

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

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

Article 5.4 - Repos quotidien

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

CHAPITRE VI

DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

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

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

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

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

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

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

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

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

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

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67^{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 6.6. Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2. Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

§ 3. Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail

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

§ 4. Conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail (étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail)

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les salariés cadres et non cadres.

Cette durée annuelle du travail peut être supérieure à 1607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle aux durées maximales fixées à l'article 8.4 du présent accord pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

Sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail :

- les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV dans la grille de classification de l'accord national de méthode de 18 décembre 1992, de par l'autonomie dont il dispose dans l'exécution et l'organisation de leur travail telles que reconnues dans la classification,
- les techniciens et agents de maîtrise ainsi que les cadres tels que définis dans l'accord national de méthode du 23 avril 2008, de par l'autonomie inhérente à leur fonction,

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail, ce document fait apparaître la durée hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires du présent article 7.3.

Toute absence sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

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

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

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

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

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

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

CHAPITRE VIII DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 992 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7-4 ci-dessus.

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

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

Article 8.4 - Durée maximale annuelle

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

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

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

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

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

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

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

CHAPITRE IX

TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé

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

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures

supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel

§ 1. Définition du contrat de travail à temps partiel

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

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

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

Pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des exploitations et entreprises agricoles, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois. Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle / vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

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.

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.

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail. En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptible d'être conclu par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant, sont systématiquement majorées de 25 %.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur.

§ 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 :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- 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.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont systématiquement majorées de 25 %.

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 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

À l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 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 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

§ 5. Contrat de travail à temps partiel variable

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

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

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

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

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

§ 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou non, d'un emploi équivalent ou non 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 main propre 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. Principe général

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

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

§2. Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

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

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

§ 3. Rémunération

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

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

§ 4. Maintien des contrats en cours

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

CHAPITRE X AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

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

(sous réserve du régime applicable aux heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle de 1.600 heures (article L. 212-9-II du code du travail))

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

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

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

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

Article 10.2 : Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être

remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures

supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre

transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans

l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème}

heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

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

Article 10.3. : Travail par cycles

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

Article 10.4 : Annualisation de la durée du travail

§1. Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de 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 de l'Annexe II du présent accord

§3. Rémunération en cas d'annualisation

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

§4. Heures effectuées hors modulation

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

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

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

peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

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

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

Préambule

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

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

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

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

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§1. Les cadres dirigeants

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

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

§3. Les cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

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

Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait

§1. Les cadres dirigeants

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

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

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

§3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^{ème} catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 du présent accord (accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n°12) pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L212.5 du code du travail.

Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^{ème} catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

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

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

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

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

CHAPITRE XII

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

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

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

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

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

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

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

CHAPITRE XIII

LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

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

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

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

CHAPITRE XIV

CONTROLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRESENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

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

Article 14.2 - Evolution du présent accord

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

Annexe I

Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L 992-8 du code du travail
- participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de 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).

Annexe II

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,

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

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de "modulation" soit compensé par un nombre identique d'heures de "compensation",

- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :

* au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;

* au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine,

- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

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

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

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

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

Fait à Paris le 11 mars 2008

F.N.S.E.A.

FGA/CFDT

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

FNAF/CGT

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

FGTA/FO

U.N.E.P.

FSCOPA/CFTC

F.N.B.

SNCEA/CFE/CGC

F.N.C.F

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

USRTL

ANNEXE 5

Accord du 20 juillet 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute Garonne

*Étendu par arrêté du 25-02-2010
JO du 05-03-2010*

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles d'Ariège (FDSEA 09)
- La Fédération Départementale des CUMA d'Ariège
- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Haute-Garonne (FDSEA 31)
- La Fédération Départementale des Syndicats paysans de la Haute Garonne – Confédération Paysanne

d'autre part,

- L'UPRA CFDT de Midi-Pyrénées
- La Fédération CGT Agroalimentaire et Forestière
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation FO de l'Ariège
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation FO de la Haute Garonne
- L'Union Départementale des Syndicats CFTC de l'Ariège
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC – section départementale de la Haute Garonne

sont convenus de ce qui suit :

Préambule

L'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance met en place un régime de prévoyance en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente d'une part et une assurance complémentaire frais de santé d'autre part.

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un régime inter départemental de prévoyance pour faire bénéficier les salariés d'une couverture supérieure à celle prévue dans l'accord national pour les risques décès, incapacité temporaire et invalidité.

En ce qui concerne l'assurance complémentaire frais de santé, les partenaires sociaux ont décidé de se raccorder au régime national prévu dans l'accord du 10 juin 2008 et qui entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

Le présent accord est un accord distinct de la convention collective des exploitations agricoles de Haute-Garonne du 29 juin 1971 et de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de l'Ariège du 18 juin 1979.

Pour chacun des départements concernés les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions conventionnelles départementales relatives au régime de prévoyance antérieure.

Article 1 - Champ d'application

I -1 Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux salariés non cadres et employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) visés :

1°) - à l'article premier « champ d'application professionnel » de la convention collective départementale de travail du 18 juin 1979 concernant les exploitations agricoles, les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole, et les entreprises de travaux agricoles de l'Ariège;

2°) - à l'article premier « Champ d'application professionnel » de la convention collective départementale de travail du 29 juin 1971 concernant les exploitations agricoles de la Haute-Garonne ;

I -2 Champ d'application territorial

Appartiennent aux départements de l'Ariège et de la Haute Garonne les entreprises et établissements dont le siège est situé sur le territoire de ces départements, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2010 pour l'ensemble des employeurs et salariés visés à l'article 1 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

A compter du 1er jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel s'il est publié après le 1^{er} janvier 2010.

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

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué à compter du 1^{er} janvier 2010, de manière volontaire, par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

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

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre, suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties prévues à l'article 4 et relevant du champ d'application du présent accord.

En sont exclus :

- Les cadres et personnels relevant de la CPCEA en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance et de complémentaire santé défini dans la Convention Collective du 2 avril 1952.
- Les VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 - Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, soit :

- ***Garanties décès***

La garantie décès comprend :

- Un capital décès
- Une rente annuelle d'éducation
- Une indemnité frais d'obsèques

Elle couvre tous les risques décès d'un salarié, sans condition d'ancienneté.

1° **Le capital décès**

a) **Montant**

En cas de décès d'un salarié, sans condition d'ancienneté, il est versé :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, tranche A et B (salaire annuel brut soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 mois précédant le décès,
- majoré de 25 % par enfant à charge ;

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

-« enfant »

- L'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- L'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- L'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^{ème} anniversaire ;
- L'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

-« à charge »

- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre ;
- Les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité au ou aux bénéficiaires désignés par le participant.

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

- Au conjoint,
- aux enfants à charge ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive

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

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

2° Une Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, sans condition d'ancienneté, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge au moment du décès du salarié perçoit une rente annuelle d'éducation variable selon l'âge de l'enfant, égale à :

- Jusqu'à 12 ans : 1000 euros
- De 13 à 18 ans : 1500 euros
- De 19 à 25 ans, s'il poursuit des études : 2000 euros

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

3°) Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge du salarié, il est versé au salarié, à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques, une indemnité funéraire égale à 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale, dans la limite des frais qu'il aura réellement supportés.

Pour l'application de cette garantie décès :

Le conjoint est le conjoint non séparé de corps, le cocontractant d'un PACS ou à défaut le concubin, justifiant de 2 années de vie commune ou d'un enfant à charge

sont considérés comme :

- « **enfants** » :
 - Les enfants à naître ;
 - Les enfants nés viables ;
 - les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS – du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
 - Les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et reconnus.
- « **à charge** » :
 - Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - Les enfants jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - ✓ de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - ✓ d'être en apprentissage ;
 - ✓ de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - ✓ d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - ✓ d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
 - ✓ les enfants invalides jusqu'à leur 26^e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

- **Garantie Incapacité temporaire de travail** (Art.1 avenant n°3 du 10/09/2014)

« Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés ayant six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, professionnels ou non, le salarié bénéficiera d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale :

- à compter du 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail (hors accident du trajet), ou de maladie professionnelle,
- à l'issue d'une franchise de 7 jours pour les autres arrêts:

Ce complément de salaire porte l'indemnisation totale brute, indemnités journalières de la Sécurité Sociale comprises, à 90% du salaire brut de référence, tranche A et B, pendant une durée variant selon l'ancienneté du salarié :

Supérieure ou égale à 6 mois et inférieure ou égale à 6 ans 30 jours

Supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans	40 jours
Supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans	50 jours
Supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans	60 jours
Supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans	70 jours
Supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans :	80 jours
Supérieure à 31 ans :	90 jours

A l'issue de cette première période d'indemnisation, et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières légales versées par la MSA, le salarié bénéficiera d'un complément de salaire portant l'indemnisation totale brute, indemnités journalières versées par la Sécurité sociale comprises, à 80% du salaire brut, tranche A et B de référence, sans que la période d'indemnisation totale puisse excéder 1095 jours.

Le salaire de référence est égal au 12ème des salaires bruts, tranches A et B, soumis à cotisations et perçus par le salarié au cours des 12 derniers mois précédents l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le versement du complément de rémunération intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir six mois d'ancienneté dans l'entreprise
- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

Assurance des charges sociales patronales

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées par l'organisme assureur à la caisse de M.S.A. et financées par une cotisation « assurance des charges patronales ». Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de C.S.G et de C.R.D.S. »

- ***Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle***

« (Art.2 avenant n°3 du 10/09/2014) Les salariés non cadres, ayant six mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient :

- en cas d'invalidité de catégorie 2 et 3 reconnue par le régime de sécurité sociale
 - ou en cas d'incapacité permanente professionnelle, avec un taux d'incapacité permanente au sens de l'article 434-2 du code de la sécurité sociale de 66.66% et plus
 - et percevant une rente d'incapacité permanente ou une pension d'invalidité de la MSA.
- d'une rente versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence

Cette rente s'ajoute à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole et son versement débute dès le versement de celle de la Mutualité Sociale Agricole. En revanche elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières versées au titre de l'incapacité temporaire.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base de la Mutualité Sociale Agricole et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité ; salaire revalorisé selon les mêmes modalités que les rentes servies par le régime de base, si le salarié a cessé son activité professionnelle depuis plus de 18 mois.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Cette rente d'invalidité est revalorisée selon les mêmes modalités que les rentes servies par le régime de base.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'organisme assureur sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité d'origine professionnelle ou non en cours de service à la date d'adhésion au présent accord ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues par l'organisme assureur désigné ci-après.
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Toutefois le bénéfice des garanties décès et incapacité temporaire sera versé par le nouvel organisme assureur désigné ci-après si:

-d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ses bénéficiaires percevant des indemnités journalières au titre de l'incapacité temporaire, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion.

-d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Article 5 - Gestion du régime

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de désigner :

AGRI-PREVOYANCE
Institution de prévoyance
21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre AGRI-PREVOYANCE et les partenaires sociaux signataires.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 10 rue Cambacérés 75008 PARIS ;

Article 6- Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, notamment au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 7- Adhésion et antériorité

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés concernés par le régime mis en place à AGRI-PREVOYANCE en application des modalités fixées dans la convention de gestion signée entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 3 pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 3, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 8- Cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord sur la base des rémunérations brutes servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales, limitées à quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

2. Taux de cotisations et répartitions (Art.3 avenant n°3 du 10/09/2014)

«Pour tous les employeurs et salariés le taux global des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 3 est fixé comme suit :

- Dès l'embauche et sans condition d'ancienneté du salarié la cotisation, correspondant au risque décès, s'établit à 0,36% de la rémunération brute, répartie à raison de :
 - 40% à la charge des employeurs soit une cotisation de 0,14 %
 - 60% à la charge des salariés soit une cotisation de 0,22 %
- A compter de six mois d'ancienneté dans l'entreprise, le taux global de cotisation est de 1,75%, réparti de la façon suivante :

- Garantie d'incapacité temporaire correspondant à l'obligation de l'employeur résultant de la loi dite de mensualisation et charges sociales afférentes:

0,63% à la charge exclusive des employeurs

- Pour l'ensemble des autres garanties, le taux global de 1,12%, est réparti à raison de 60% à la charge des salariés et 40% à la charge des employeurs avec arrondi, soit :

- Employeurs : 0,45 %
- Salariés: 0,67 %

Il est précisé que la couverture des prestations incapacité temporaire, en complément de l'obligation des employeurs, définie à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,45%, prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

	Employeurs	Salariés	Total
Décès	0,14%	0,22%	0,36%
Garantie incapacité temporaire - Part conventionnelle	-	0,45%	0,45%
Garantie Incapacité Permanente	0,31%	-	0,31%
TOTAL conventionnel	0,45%	0,67%	1,12%
Maintien salaire légal employeurs	0,46%	-	0,46%
Assurance cotisations sociales patronales	0,17%	-	0,17%
TOTAL	1,08%	0,67%	1,75%

. »

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les modalités définies entre eux.

4. **« Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité, et donnant lieu à versement d'indemnités journalières par le régime de base »** (Art.4 avenant n°3 du 10/09/2014)

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 8 bis- Portabilité (Art.5 avenant n°3 du 10/09/2014)

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

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

Le coût de la portabilité prévoyance donnera lieu, après information aux partenaires sociaux, à une répercussion sur les taux de cotisations du régime en place. Cette répercussion devra faire l'objet d'un nouvel avenant.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats. »

Article 9 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi,
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées,
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Article 10 – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 11 - Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à TOULOUSE
Le 20 juillet 2009

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles d'Ariège
- La Fédération Départementale des CUMA d'Ariège
- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Haute-Garonne
- La Fédération Départementale des Syndicats paysans de la Haute Garonne – Confédération Paysanne
- L'UPRA CFDT de Midi-Pyrénées
- La Fédération CGT Agroalimentaire et Forestière
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation FO de la Haute Garonne
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation FO de l'Ariège
- L'Union Départementale des Syndicats CFTC de l'Ariège
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC – section départementale de la Haute Garonne

Annexe : (ajoutée art.6 avenant n°3 du 10/09/2014)

« Dispositions légales sur la portabilité (Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 6 TEMPORAIRE

SALAIRES

Applicables à compter du 1^{er} avril 2016

Avenant n°140 du 24 novembre 2015
étendu par arrêté 22 février 2016 – J.O. du 1^{er} mars 2016.
Convention Collective de Travail
des Exploitations Agricoles de la Haute-Garonne.
IDCC : 9311

VALEURS MONÉTAIRES DES POINTS HIERARCHIQUES

NON CADRES : les valeurs monétaires horaires des coefficients hiérarchiques visés à l'article 26 et contenues à l'annexe 1 de la Convention Collective sont fixées comme suit à compter du 1^{er} avril 2016

COEFFICIENT HIERARCHIQUE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL POUR 151,67 H
100	9,61 €	1 466,65 €
115	9,94 €	1 515,18 €
130	10,10 €	1 539,45 €
145	10,27 €	1 565,23 €
160	10,48 €	1 597,09 €
180	10,68 €	1 627,42 €
200	10,93 €	1 665,34 €
220	11,14 €	1 698,70 €

CADRES : la valeur monétaire du point hiérarchique des cadres visée à l'article 64 et contenue à l'annexe 1 de la Convention Collective est fixée comme suit à compter du 1^{er} avril 2016 :

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRES MENSUELS ARRONDIS
CADRES		
▪ 3 ^{ème} Groupe		
. Catégorie B	236	1 863,13 €
. Catégorie A	252	1 989,43 €
▪ 2 ^{ème} groupe	294	2 321,01 €
▪ 1 ^{er} groupe	384	3 031,53 €