

**CONVENTION COLLECTIVE**

**DU 28 SEPTEMBRE 1970**

**CONCERNANT LES**

**EXPLOITATIONS de POLYCULTURE**

**et d'ÉLEVAGE,**

**EXPLOITATIONS de CULTURES LÉGUMIÈRES**

**et MARAICHÈRES,**

**et C.U.M.A.**

**de la MANCHE**

**Étendue par arrêté ministériel du 20 mars 1972  
(J.O. du 16 avril 1972)**

**IDCC 9501**

Mise à jour janvier 2014

**Avenant n°85 du 16 janvier 2014**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION</b> .....	6
ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL.....	6
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL.....	6
ARTICLE 3 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTÉRIEURS ET POSTÉRIEURS.....	6
ARTICLE 4 - AVANTAGES ACQUIS.....	6
<b>CHAPITRE II - DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL</b> .....	7
ARTICLE 5 - LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION.....	7
ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS.....	7
ARTICLE 6 bis - DROIT SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7 - FORMATION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS.....	11
ARTICLE 8 - VULGARISATION ET PERFECTIONNEMENT.....	11
ARTICLE 8 bis - FORMATION CONTINUE.....	12
ARTICLE 9 - APPLICATION DES LOIS SOCIALES.....	13
ARTICLE 10 - EMPLOI DES SALARIÉS ETRANGERS.....	13
ARTICLE 11 - SOUS-ENTREPRISE.....	13
<b>CHAPITRE III - DURÉE - RÉVISION – DÉNONCIATION</b> .....	14
ARTICLE 12 - DURÉE.....	14
ARTICLE 13 - RÉVISION ET DÉNONCIATION.....	14
<b>CHAPITRE IV - PROCÉDURE DE CONCILIATION DES CONFLITS DU TRAVAIL</b> .....	15
ARTICLE 14 - (abrogé par avenant n° 64 du 24.05.2000).....	15
ARTICLE 15 - LES CONFLITS COLLECTIFS.....	15
<b>CHAPITRE V - EMBAUCHAGE - PÉRIODE D'ESSAI - CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	16
ARTICLE 16 - EMBAUCHAGE.....	16
ARTICLE 17 - ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL - PÉRIODE D'ESSAI.....	16
ARTICLE 18 - PAIEMENT DU SALAIRE AU MOIS.....	18
ARTICLE 19 - RÉINTEGRATION ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE.....	19
<b>CHAPITRE VI - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES</b> .....	22
ARTICLE 20 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES.....	22
ARTICLE 21 - PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	24

<b>CHAPITRE VII - SALAIRES - AVANTAGES EN NATURE - BULLETINS DE PAIE - DIVERS</b> .....	25
ARTICLE 22 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.....	25
ARTICLE 23 - (supprimé par avenant n° 15 du 06.07.1976).....	25
ARTICLE 24 - SALAIRES AU TEMPS.....	25
ARTICLE 25 - SALAIRE DES FEMMES.....	25
ARTICLE 26 - SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS.....	25
ARTICLE 27 - SALAIRE DES APPRENTIS.....	26
ARTICLE 27 bis – (abrogé par avenant n° 79 du 28 juillet 2009).....	26
ARTICLE 28 - AVANTAGES EN NATURE.....	26
ARTICLE 28-1 - INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE EN CAS D'INTERRUPTION DE TRAVAIL SUPÉRIEURE À DEUX HEURES POUR LES SALARIÉS EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	28
ARTICLE 29 - CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI.....	28
ARTICLE 30 - PÉRIODICITÉ DE LA PAIE.....	29
ARTICLE 31 - BULLETINS DE PAIE.....	29
ARTICLE 32 - (abrogé par avenant n° 64 du 24.05.2000).....	29
ARTICLE 32 bis - (abrogé par avenant n° 57 du 08.02.1995).....	29
 <b>CHAPITRE VIII - DURÉE DU TRAVAIL</b> .....	 30
ARTICLE 33 - DÉFINITION DE LA DURÉE NORMALE DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE 33 bis - HORAIRE INDIVIDUALISÉ.....	31
ARTICLE 33 ter - (abrogé par l'avenant n° 72 du 27 mai 2005).....	31
ARTICLE 34 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	31
ARTICLE 34 bis - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL.....	33
ARTICLE 34 ter - CONTRÔLE DES HORAIRES.....	34
ARTICLE 35 - TRAVAUX DE NUIT.....	35
ARTICLE 35-1 - RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT.....	35
ARTICLE 35-2 - DÉFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT PRISE EN APPLICATION DES ARTICLES L. 213-2 ET R. 213-1 DU CODE DU TRAVAIL .....	36
ARTICLE 35-3 - CONTREPARTIES ACCORDÉES AU PERSONNEL TRAVAILLANT LA NUIT.....	36
ARTICLE 35-4 - DROITS ATTACHÉS AU TRAVAIL DE NUIT.....	37
 <b>CHAPITRE IX - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX TRAYEURS et TRAYEUSES A TACHE</b> (supprimé par avenant n° 58 du 03.12.1996).....	 39
ARTICLE 36 - (supprimé par avenant n° 58 du 03.12.1996).....	39
ARTICLE 37 - (supprimé par avenant n° 58 du 03.12.1996).....	39
ARTICLE 38 - (supprimé par avenant n° 58 du 03.12.1996).....	39
ARTICLE 39 - (supprimé par avenant n° 58 du 03.12.1996).....	39
 <b>CHAPITRE X - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FÉRIÉS - ABSENCES</b> .....	 40
ARTICLE 40 - REPOS HEBDOMADAIRE.....	40
ARTICLE 40 bis - RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DOMINICAL.....	41
ARTICLE 41 - JOURS FÉRIÉS.....	42
ARTICLE 42 - ABSENCES.....	42
 <b>CHAPITRE XI - CONGÉS</b> .....	 43
ARTICLE 43 - LES CONGÉS ANNUELS.....	43
ARTICLE 44 - LES CONGÉS SPECIAUX.....	44

<b>CHAPITRE XII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS</b> .....	48
ARTICLE 45 - SÉCURITÉ.....	48
ARTICLE 46 - MÉDECINE DU TRAVAIL.....	48
ARTICLE 47 - PROTECTION DES TRAVAILLEURS.....	48
<b>CHAPITRE XIII - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	49
ARTICLE 48 - NOTIFICATION DU DÉLAI-CONGÉ OU PREAVIS.....	49
ARTICLE 49 - DURÉE DU DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS.....	49
ARTICLE 49 bis - (supprimé par avenant n° 58 du 03.12.1996).....	49
ARTICLE 50 - ABSENCES AUTORISÉES PENDANT LA PÉRIODE DE DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS.....	50
ARTICLE 51 - INDEMNITÉ POUR PRÉAVIS NON RESPECTÉ.....	50
ARTICLE 52 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	50
ARTICLE 53 - DÉLAI D'ÉVACUATION DU LOGEMENT MIS A LA DISPOSITION DU SALARIÉ LE CAS ÉCHÉANT.....	51
ARTICLE 54 - (supprimé par avenant n° 58 du 03.12.96).....	51
ARTICLE 55 - CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	51
ARTICLE 56 - RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE.....	51
<b>CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT</b> .....	52
ARTICLE 57 - CHAMP D'APPLICATION.....	52
ARTICLE 58 - AVANTAGES ACQUIS - INCIDENTS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL EN COURS D'EXÉCUTION.....	52
ARTICLE 59 - PÉRIODE D'ESSAI.....	52
ARTICLE 60 - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'EXPIRATION DE LA PÉRIODE D'ESSAI.....	53
ARTICLE 61 - (abrogé par l'avenant n° 64 du 24.05.2000).....	53
ARTICLE 62 - (abrogé par l'avenant n° 64 du 24.05.2000).....	53
ARTICLE 63 - CONGÉS MALADIE.....	53
ARTICLE 64 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT.....	53
ARTICLE 65 - DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS.....	54
ARTICLE 66 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	54
ARTICLE 67 - ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE.....	55
ARTICLE 68 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE.....	55
<b>CHAPITRE XV - CONTENTIEUX - EXTENSION - DATE D'EFFET</b> .....	56
ARTICLE 69 - CONTENTIEUX.....	56
ARTICLE 70 - EXTENSION - DATE D'EFFET.....	56
ANNEXE I.....	57
ANNEXE II.....	58
ANNEXE III.....	60
ANNEXE IV.....	61
ANNEXE V.....	63
ANNEXE VI.....	64
ANNEXE VII.....	65
ANNEXE VIII.....	66
ANNEXE IX.....	73
ANNEXE X.....	75

En application des dispositions de la loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlements des conflits collectifs du travail entre les représentants des organisations professionnelles agricoles ci-après :

La fédération départementale des Syndicats d'exploitants agricoles ;

L'association départementale de la propriété agricole, propriétaires exploitants et bailleurs employeurs de main-d'œuvre cadres ;

D'une part, et

L'union départementale des syndicats C.G.T. (section agriculture) ;

L'union départementale des syndicats C.F.D.T. (section agriculture) ;

L'union départementale des syndicats C.G.T.-F.O. (section agriculture) ;

L'union départementale des syndicats C.F.T.C. (section agriculture) ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles F.G.C.A.-C.G.C. ;

Le syndicat national des cadres et agents de maîtrise des exploitations agricoles C.F.D.T. ;

D'autre part,

Les représentants des employeurs agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants des salariés en vertu des dispositions statutaires de leur organisation, il a été élaboré une convention collective de travail qui institue des rapports de droit selon les conditions suivantes :

## **CHAPITRE 1er**

### **- CHAMP D'APPLICATION -**

#### **ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les salariés, les cadres et les apprentis des deux sexes, de tout âge et de toute nationalité :

- des exploitations de polyculture et d'élevage ;  
(*Avenant n° 49 du 27 octobre 1992*) - des exploitations "de cultures légumières et maraîchères", quelle que soit la forme juridique de ces exploitations ou établissements agricoles ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole en commun (C.U.M.A.).  
(*Avenant n° 72 du 27 mai 2005*) "- des structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation."

Des avenants à la présente convention pourront être conclus à la demande de l'une des parties signataires, ou des conventions annexes à la demande d'autres catégories professionnelles.

#### **ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

La présente convention régit tous les travaux effectués dans toutes les exploitations agricoles dont le siège (bâtiments principaux) est situé sur le territoire du département de la Manche, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

#### **ARTICLE 3 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS ET POSTERIEURS**

Cette convention s'applique nonobstant tous les usages et coutumes locaux, toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés. En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

#### **ARTICLE 4 - AVANTAGES ACQUIS**

Les salariés qui bénéficient des conditions de rémunération ou de travail plus avantageuses que celles prévues par la présente convention continueront à en bénéficier, les avantages acquis resteront acquis.

## CHAPITRE II

### - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL -

#### ARTICLE 5 – LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre « IV » du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition des travaux, les mesures de discipline ou le congédiement.

Toute propagande ou activité politique et confessionnelle est interdite sur les lieux et pendant les heures de travail.

(Avenant n° 2 du 14 septembre 1972) "D'une façon générale, les employeurs, salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions (Avenant n° 64 du 24 mai 2000) « du chapitre II du titre premier du Livre quatrième du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises ».

#### ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

**a) Délégués syndicaux** : Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par la présentation et dès réception, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse, constituée en vertu des dispositions législatives ou réglementaires.

Des autorisations d'absence doivent également être accordées aux délégués syndicaux ou ouvriers justifiant de leur convocation pour des réunions statutaires, des sessions de formation de leur organisation, des réunions mixtes ou paritaires.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu de la part de l'employeur ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune nature.

(Avenant n° 2 du 14 septembre 1972) "**b) Délégués du personnel** : Employeurs et salariés s'engagent à appliquer de bonne foi (Avenant n° 64 du 24 mai 2000) « les dispositions du titre deuxième du Livre quatrième du code du travail relatif aux délégués du personnel » des délégués du personnel dans les exploitations comptant au moins 11 salariés ainsi que l'ensemble des textes réglementaires pris pour l'application de ladite loi."

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) « Le procès-verbal des élections des délégués du personnel est transmis dans les quinze jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail. L'annexe I est donc supprimé.»

(Avenant n° 22 du 20 décembre 1978)

## **« ARTICLE 6 Bis - DROIT SYNDICAL**

### **I - SECTION SYNDICALE**

1) Chaque syndicat signataire de la présente convention et répondant aux critères de représentativité sur le plan national peut constituer une section syndicale dans les entreprises et exploitations agricoles occupant habituellement plus de 10 salariés.

2) La collecte des cotisations syndicales peut se faire à l'intérieur de l'entreprise ; cependant, cette collecte doit se faire en dehors des heures de travail.

3) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage. Dans le cas où il existe plusieurs organisations syndicales, chacune d'elles bénéficiera de panneaux distincts.

4) La distribution de journaux et tracts syndicaux peut se faire dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée ou de sortie du personnel.

5) Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir à raison d'une heure par mois dans l'enceinte de l'entreprise, hors des heures de travail.

### **II - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

#### **1) Délégués inter-entreprise**

##### **A) Statut du délégué**

Les délégués inter-entreprise représentent auprès des employeurs les organisations syndicales qui les ont désignées.

Chaque syndicat signataire de la convention collective et répondant aux critères de représentativité sur le plan national peut désigner des délégués inter-entreprise. Notification de cette désignation est faite par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisation syndicale patronale, l'employeur du délégué inter-entreprise et l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le délégué inter-entreprise ne pourra être désigné que parmi les salariés travaillant dans une exploitation agricole de leur circonscription et ayant exercé leur activité professionnelle de façon permanente depuis au moins un an dans le département. Les organisations syndicales s'efforceront de désigner leurs délégués parmi les salariés des entreprises comportant deux salariés au moins.

Le délégué inter-entreprise doit être âgé de 18 ans accomplis et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral.

L'organisation syndicale patronale devra notifier également par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales de salariés intéressées, les noms et adresses des délégués employeurs.



## **B) Attribution du délégué inter-entreprise**

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) Au niveau des exploitations agricoles de sa circonscription, le délégué inter-entreprise exercera, pour le compte des membres de son syndicat, les fonctions de délégué du personnel telles qu'elles sont définies par « les articles L 422-1 à L 422-5 du code du travail ».

Lorsqu'il est sollicité par un membre de son syndicat, le délégué inter-entreprise pourra intervenir directement auprès de l'employeur pour lui présenter les réclamations relatives à l'application des textes législatifs et réglementaires, ainsi que de la convention collective en vigueur.

L'employeur est tenu de recevoir le délégué inter-entreprise, à condition que celui-ci se soit conformé à la procédure suivante :

a) Le délégué inter-entreprise doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 48 heures à l'avance par une note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. La date, l'heure et le lieu de la rencontre sont alors fixés, dans les meilleurs délais, d'un commun accord par l'employeur et le délégué ;

b) Le délégué inter-entreprise doit informer le délégué des employeurs dans les mêmes conditions. Le délégué des employeurs pourra assister à l'entretien s'il est appelé par l'employeur concerné ;

c) Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué inter-entreprise devra informer de son absence son propre employeur 48 heures à l'avance.

A la demande de l'un des deux délégués, il pourra être fait appel à l'assistance de l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. De toute manière, le délégué inter-entreprise est habilité à saisir l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont celui-ci est chargé d'assurer le contrôle.

En dehors de la procédure décrite ci-dessus, le délégué inter-entreprise ne pourra pénétrer dans l'exploitation qu'avec l'autorisation de l'employeur. En tout état de cause, le délégué inter-entreprise ne pourra en aucun cas exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

## **C) Nombre de délégués inter-entreprise**

Un délégué inter-entreprise sera désigné dans tous les cantons où il existe plus de 50 salariés dépendant de la présente convention collective.

## **D) Heures de délégation**

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) Le délégué inter-entreprise bénéficie de 16 heures par mois pour l'accomplissement de son mandat. Ces heures peuvent être prises sur le temps de travail « *mais ne sont pas rémunérées* ». <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Le membre de phrase en italique a été supprimé par l'avenant n° 64 du 24 mai 2000

## **2) Délégués syndicaux d'entreprise**

### **A) Désignation**

- L'organisation syndicale ayant obtenu la majorité des voix aux élections de délégués du personnel, peut désigner un délégué pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Si dans les six mois qui suivent la date de signature de l'accord départemental, les élections de délégués du personnel n'ont pas eu lieu dans certaines entreprises concernées par la présente annexe, le syndicat le plus représentatif pourra néanmoins désigner un délégué syndical, en attendant l'organisation de ces élections.

Lorsque dans les exploitations comportant 26 à 49 salariés, deux syndicats ayant présenté chacun une liste de candidats, ont obtenu chacun un élu aux fonctions de délégué du personnel titulaire, chacun de ces deux syndicats peut désigner un délégué syndical.

- Les nom et prénoms du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Le délégué doit être âgé de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel.

### **B) Attributions**

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur.

Il a capacité pour présenter les revendications des salariés, assister le cas échéant les délégués du personnel, intervenir tant pour la négociation et la signature d'accords d'entreprise que pour le respect des lois, réglementé et conventions en vigueur.

L'existence du délégué syndical ne fait pas obstacle à l'intervention conjointe du délégué inter-entreprise qui peut aussi l'assister.

### **C) Heures de délégation**

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) Le délégué syndical dispose de 16 heures par mois pour l'accomplissement de son mandat « *mais ces heures ne sont pas rémunérées* ». <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> La phrase en italique a été supprimée par l'avenant n° 64 du 24 mai 2000

### **III - DISPOSITIONS COMMUNES**

#### **1) Protection des délégués syndicaux inter-entreprise et d'entreprise**

Un employeur ne pourra licencier un délégué inter-entreprise qu'après en avoir informé l'organisation dont relève ce délégué et avoir obtenu l'accord de l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués pendant six mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

#### **2) Congés spéciaux syndicaux**

Des congés syndicaux doivent être accordés aux salariés, membres des organismes directeurs nationaux, régionaux ou départementaux.

Ces congés non rémunérés seront de 12 jours par an.

Les travailleurs qui veulent bénéficier de ce droit doivent en donner communication à l'employeur **UN MOIS** avant. »

### **ARTICLE 7 - FORMATION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS**

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements en vigueur sur la formation professionnelle.

Pour leur formation professionnelle, les apprentis doivent, sans réduction de leur salaire et congés payés, disposer du temps nécessaire prévu par l'établissement fréquenté, à condition de justifier de leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'assiduité à un cours professionnel (étant observé que l'inscription est à la charge de l'employeur et que celui-ci est responsable de l'assiduité aux cours professionnels).

### **ARTICLE 8 - VULGARISATION ET PERFECTIONNEMENT**

Afin de permettre aux salariés de continuer leur perfectionnement professionnel et d'acquérir des connaissances et des pratiques nouvelles, les employeurs sont tenus de libérer leurs salariés désireux de participer aux journées ou sessions de vulgarisation et de perfectionnement agricoles, réalisées pour leur spécialité par des organisations professionnelles compétentes. Toutefois, en demandant de s'absenter pour ce motif, le salarié doit en justifier en présentant à l'employeur dès réception ou au moins huit jours avant la journée ou session l'invitation ou la feuille d'inscription à celle-ci.

*(Avenant n° 67 du 30 avril 2002)* « Les heures de formation effectuées à la demande de l'employeur ayant pour objet d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois sont du temps de travail effectif conformément à l'article L 932-2 du code du travail ».

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) Au retour, le salarié devra présenter un certificat de participation, les absences pour journées ou sessions ne pourront dépasser en aucun cas une durée totale par année de six jours ouvrables maximum pour les sessions et de trois jours ouvrables maximum pour les journées. De plus, ces absences ne pourront avoir lieu pendant les périodes de grands travaux sauf accord entre les parties.

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions « de l'article L 451-1 et suivants du code du travail » relatif aux congés non rémunérés des travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière syndicale.

(Avenant n° 5 du 10 décembre 1973) « **ARTICLE 8 bis - FORMATION CONTINUE**

Afin de promouvoir et de développer un véritable effort de formation qui tienne compte à la fois :

- des besoins exprimés par les travailleurs tant sur le plan professionnel que sur le plan de la formation générale ;
- des réalités professionnelles départementales,

il est convenu que les employeurs soumis à la présente convention, et assujettis au versement de la taxe à la formation professionnelle, verseront le montant de cette taxe en totalité au fonds national d'assurance formation des salariés d'exploitations agricoles créé à cet effet et agréé le 24 janvier 1973.

Toutefois, si un employeur prend à sa charge la formation de ses salariés dans le cadre de la loi du 16 juillet 1971, il ne devra verser au fonds d'assurance-formation que le solde du montant de la taxe dont il est redevable."

(Avenant n° 7 du 11 décembre 1974) "Tout salarié qui, dans le cadre des dispositions du Livre IX du code du travail relatif à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, aura amélioré sa qualification en suivant un ou plusieurs stages de formation ou de perfectionnement qu'ils soient complémentaires ou différents, d'une durée totale d'au moins soixante heures, verra son coefficient hiérarchique tel qu'il résulte de l'article 20 de la présente convention majoré de cinq points.

Cependant, cette bonification ne sera accordée qu'après un an de présence sur l'exploitation même lorsque le stage est effectué lors de cette première année."

(Avenant n° 13 du 1er octobre 1975) "Dans le cadre de la convention du 23 novembre 1972 créant le Fonds National d'Assurance-Formation des travailleurs salariés des exploitations agricoles, les organisations syndicales d'employeurs (F.D.S.E.A.) et de salariés (C.F.D.T. - C.G.T.- C.F.T.C. - C.G.C.) ont constitué, le 10 décembre 1974, la Commission Paritaire départementale de Formation Professionnelle des Salariés des Exploitations Agricoles, compétente pour délibérer des questions relatives à la Formation Professionnelle des salariés des exploitations agricoles.

Cette Commission comprend :

- 6 représentants de la F.D.S.E.A. ;
- 6 représentants des organisations syndicales de salariés (C.F.D.T. : 2 - C.G.T. : 1 - C.F.T.C. : 1 - F.O. : 1 - C.G.C. : 1).

La Commission est alternativement présidée par un représentant des employeurs et un représentant des salariés. Le secrétariat est assuré par la F.D.S.E.A."

*(Avenant n° 67 du 30 avril 2002)* « Pour toute formation ayant pour finalité l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, organisée en dehors des périodes de grands travaux susmentionnés, l'employeur ne peut refuser une absence pour formation dans la limite de 6 jours pour les sessions et 3 jours pour les journées dès lors qu'une partie de la rémunération est prise en charge par un fonds de formation ou dans la limite de 2 jours par an si la formation n'est pas prise en charge. Le salarié devra présenter un certificat attestant de sa participation ».

#### **ARTICLE 9 - APPLICATION DES LOIS SOCIALES**

*(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977)* "Les parties s'engagent à observer strictement et de bonne foi toutes dispositions relatives à la réglementation sociale en vigueur."

#### **ARTICLE 10 - EMPLOI DES SALARIÉS ETRANGERS**

*(Avenant n° 2 du 14 septembre 1972)* "Les salariés étrangers doivent être employés dans le strict respect des conventions internationales existantes et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur."

#### **ARTICLE 11 - SOUS-ENTREPRISE**

L'exploitation des salariés par des sous-entrepreneurs est interdite.

### CHAPITRE III

#### - DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION -

#### ARTICLE 12 - DURÉE

(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977) "La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sous réserve des dispositions de l'article 13."

#### ARTICLE 13 - RÉVISION ET DÉNONCIATION

(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977) "**a) Révision** : La partie signataire qui demande la révision de la convention doit en prévenir les autres parties, par pli recommandé, préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisit le Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles en vue de provoquer la réunion de la commission mixte dans le délai de deux mois.

**b) Dénonciation** : La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes ou par une organisation y adhérant, en application de l'article L 132-9 du code du travail, sous réserve d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par son auteur au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux parties signataires et au Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La commission mixte commencera à étudier le texte de la nouvelle convention proposée par la partie qui dénonce, dans un délai d'**un mois** qui suit la date d'expédition de la lettre recommandée.

La convention dénoncée continuera à produire ses effets jusqu'à ce qu'un nouveau texte soit établi ou à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de **18 mois** à compter de l'expiration du délai de préavis.

Toutefois, les dispositions relatives à la révision et à la dénonciation de la convention ne s'appliquent pas en matière de révision des salaires. Cette dernière a lieu à la demande de l'une des organisations signataires qui doit s'adresser au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles."

## **CHAPITRE IV**

### **- PROCÉDURE DE CONCILIATION DES CONFLITS DU TRAVAIL -**

**ARTICLE 14 - LES CONFLITS INDIVIDUELS** *(abrogé par l'avenant n° 64 du 24 mai 2000)*

#### **ARTICLE 15 - LES CONFLITS COLLECTIFS**

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation des conflits collectifs du travail créée au sein de la commission régionale de conciliation.

*(Avenant n° 2 du 14 septembre 1972)* "Les conflits qui n'auraient pas reçu de solution devant la section départementale agricole de conciliation peuvent être soumis à un médiateur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur."

## **CHAPITRE V**

(Avenant n° 36 du 23 décembre 1982)

### **- « EMBAUCHAGE - PÉRIODE D'ESSAI - CONTRAT DE TRAVAIL -**

#### **ARTICLE 16 - EMBAUCHAGE**

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative préalable effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale."

Les jeunes ne peuvent être employés en qualité de salariés que lorsqu'ils sont dégagés de l'obligation scolaire instituée par les textes en vigueur.

Avant d'occuper un salarié, les employeurs doivent exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail sous peine de s'exposer à une demande de dommages et intérêts pour débauchage de la part du précédent employeur".

#### **ARTICLE 17 - ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL - PÉRIODE D'ESSAI**

(Avenant n° 36 du 23 décembre 1982)

##### **"1) CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE**

Le contrat de travail souscrit au moment de l'embauche est constaté par écrit (en deux exemplaires) ; cet acte qui devra être conforme au modèle annexé à la présente convention précise notamment et obligatoirement la date d'effet, la catégorie de l'emploi du salarié et le coefficient y afférent. Il est revêtu de la signature de l'employeur et du salarié, l'un est conservé par l'employeur, l'autre remis au salarié.

*« Sauf convention contraire, les journaliers bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée. »<sup>3</sup>*

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

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est ainsi fixée :

- un mois pour les salariés dont le coefficient de rémunération (Avenant n° 58 du 3 décembre 1996) est inférieur ou égal à « 220 » ;

- deux mois pour les salariés dont le coefficient de rémunération (Avenant n° 58 du 3 décembre 1996) est supérieur ou égal à « 310. »

<sup>3</sup> Le paragraphe en italique a été supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996.



En cas de cessation d'emploi au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié bénéficiera de la rémunération afférente à la catégorie de l'emploi déterminée par le contrat de travail au moment de l'embauche. La partie qui met fin à l'emploi au cours ou à la fin de la période d'essai devra avertir l'autre :

- trois jours à l'avance si la durée de la période d'essai est de un mois ;
- six jours à l'avance si la durée de la période d'essai est de deux mois.

En matière d'apprentissage, la période d'essai reste celle fixée par l'article L 117-17 du code du travail et dans les mêmes conditions : deux mois.

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme confirmé.

## **2) CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE**

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de son passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédent la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
2. Remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint ;
3. Accroissement temporaire de l'activité de l'exploitation ;
4. Travaux saisonniers ;
5. Au titre de l'article L 122-2 du code du travail le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée :
  - lorsqu'il est conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;
  - lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit alors comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut être renouvelé une fois. Les dispositions des articles L. 122-1-2 et L 122-3-11 ne lui sont pas applicables.»

Le contrat à durée déterminée doit être écrit : à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter la définition précise de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il peut comporter une période d'essai dans les limites fixées par l'article L 122-3-2 du code du travail.

A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat."

Lorsque le contrat fixe un terme précis dès sa conclusion, il peut comporter une clause de report de ce terme ; dans ce cas, il peut être renouvelé une fois, pour une durée déterminée (*Avenant n° 68 du 15 janvier 2003*) « qui ajoutée à la durée du contrat initial ne peut excéder la durée maximale des contrats à durée déterminée. »

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

(*Avenant n° 68 du 15 janvier 2003*) « Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines ».

La rupture du contrat de travail à durée déterminée, au cours de l'une quelconque de ses périodes de validité, ouvre droit, sauf en cas de force majeure ou de faute grave (*Avenant n° 68 du 15 janvier 2003*) « ou du cas de dérogation énoncé à l'alinéa précédent », à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

(*Avenant n° 68 du 15 janvier 2003*) « Dans le cas des contrats ne comportant pas de terme précis, l'employeur qui n'a pas l'intention de prolonger les relations contractuelles est tenu de respecter un délai de prévenance de 8 jours ».

Sauf en ce qui concerne les contrats de saison et ceux prévus à l'article L 122-2, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue du contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui en aucun cas, ne peut être inférieure à (*Avenant n° 68 du 15 janvier 2003*) « 10 % » du montant de la rémunération totale brute qu'il a perçue pendant la durée du contrat."

## **ARTICLE 18 - PAIEMENT DU SALAIRE AU MOIS**

(*Avenant n° 72 du 27 mai 2005*) "La mensualisation de la rémunération 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.

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 arrondi au centième le plus proche) pour un salarié à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel la rémunération des heures prévues au contrat est mensualisée sur la base du temps de référence hebdomadaire multiplié par 52 semaines divisé par 12 mois arrondi au centième le plus proche.

La rémunération mensuelle effective sera adaptée à l'horaire réel de l'entreprise. Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée légale du travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les salariés à temps partiel réalisant des heures complémentaires au delà de la durée prévue par leur contrat de travail bénéficient des dispositions légales propres à ce régime de travail : le nombre d'heures complémentaires réalisées ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Chacune des heures effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

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

Le même mode de retenue s'applique pour les salariés à temps partiel sur la base horaire de leur rémunération mensualisée."

## **ARTICLE 19 - RÉINTEGRATION ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE**

*(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977)* **"1) Maladies et accidents de la vie privée :** Toute interruption de travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée doit être portée, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur dans les trois jours.

Elle ne constitue pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci. Pendant un délai de *(Avenant n° 67 du 30 avril 2002)* « 6 mois » d'interruption de travail continu, il ne sera procédé à aucun licenciement pour ce motif.

*(Avenant n° 67 du 30 avril 2002)* « Passé ce délai et si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son travail, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail, à condition de justifier que la maladie a pour conséquence d'affecter gravement le fonctionnement de son entreprise et du caractère indispensable du remplacement de l'intéressé ».

Le travailleur ainsi licencié bénéficie alors de la priorité d'embauche pendant un délai de *(Avenant n° 67 du 30 avril 2002)* « 1 an » à compter de la date de guérison ou de consolidation de la blessure.

Le droit à réintégration et à priorité d'embauche ne s'applique que dans la mesure où les aptitudes physiques du salarié sont compatibles avec l'emploi à pourvoir : en cas de contestation, l'avis du médecin du travail sera requis.

*(Avenant n° 67 du 30 avril 2002)* « La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat ».

*(Avenant n° 22 du 20 octobre 1978)* **2) Accidents du travail et maladies professionnelles :** "Toute interruption de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle doit être portée, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur dans les trois jours.

*(Avenant n° 67 du 30 avril 2002)* « Elle ne constitue pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que le cas échéant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle susceptible d'être suivi par l'intéressé conformément à l'avis COTOREP ».

(Avenant n° 67 du 30 avril 2002) « La rupture du contrat à durée indéterminée ne peut intervenir conformément à l'article L 122-32-2 du code du travail que si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressé, ou de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat pour un motif non lié à la maladie ou à l'accident.

(Avenant n° 67 du 30 avril 2002) « Dans ce dernier cas, le salarié ainsi licencié bénéficie de la priorité d'embauche pendant un an à compter de la date de guérison ou de consolidation de la blessure ».

(Avenant n° 67 du 30 avril 2002) « A l'issue de la période de suspension et si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, les dispositions de l'article L 122-32-5 s'appliquent ».

Le droit à réintégration et à priorité d'embauche ne s'applique que dans la mesure où les aptitudes physiques du salarié sont compatibles avec l'emploi à pourvoir ; en cas de contestation, l'avis du médecin du travail sera requis.

(Avenant n° 67 du 30 avril 2002) « La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat ».

(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977) "**3) Règles particulières aux femmes en couches et aux mères adoptives** : La suspension du contrat de travail, dans les conditions prévues à (Avenant n° 64 du 24 mai 2000) « l'article L 122-25-2 » et suivants du code du travail, par la femme en état de grossesse ou pendant la période du congé d'adoption prévu à l'article L 122-26 du code du travail, ne peut être cause de rupture par l'employeur, du contrat de travail.

#### **4) Obligations militaires**

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "**a) Appel de préparation à la défense** (article L 122-20-1 du code du travail) : tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour.

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

**b) Rappel sous les drapeaux** : si un salarié ou un apprenti se trouve appelé au service national sur la base du volontariat, ou en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait."

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "**c) Service national**" : Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit avertir son ancien employeur par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception.

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

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage valable durant une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ, à condition qu'il en fasse la demande dans la forme prévue au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables lors de leur renvoi dans leur foyer, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national, de même qu'aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service national après leur incorporation ont été classés "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" et renvoyés dans leur foyer."

## **CHAPITRE VI**

### **- CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES -**

#### **ARTICLE 20 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES**

##### **(Avenant n° 54 du 8 décembre 1994) « CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXÉCUTION**

Quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique ;

- l'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe ;

- le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure, peut comporter une période probatoire de trois mois renouvelable une fois. Pendant et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas le maintenir dans son emploi, celui-ci retrouve son emploi initial.

#### **NIVEAU I - EMPLOIS D'EXÉCUTANTS**

##### **Échelon 1 - coefficient 110**

Emploi correspondant à l'exécution de tâches simples, immédiatement reproductibles.

Le titulaire du poste exécute son travail sur consignes précises, sans avoir à faire preuve d'initiative. Il utilise le matériel de l'exploitation, motorisé ou non, à partir de modes opératoires détaillés, sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

##### **Échelon 2 - coefficient 120**

Emploi comportant des tâches dont l'exécution requiert un temps d'adaptation et un apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).

Le travail est exécuté selon des consignes précises et / ou sous contrôle fréquent et ne nécessite que peu d'initiatives, celles-ci n'ayant en tout état de cause que peu de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

## **NIVEAU II - EMPLOIS SPÉCIALISÉS**

### **Échelon 1 - coefficient 210**

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, qui nécessitent une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise. Le chef d'entreprise exerce un contrôle intermittent.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable d'assurer l'entretien courant du matériel, de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les dispositions qui s'imposent en cas d'anomalies courantes.

### **Echelon 2 - coefficient 220**

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous contrôle intermittent.

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel qu'il utilise.

Les deux échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du CAPA ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et / ou l'expérience.

## **NIVEAU III - EMPLOIS QUALIFIÉS**

### **Echelon 1 - coefficient 310**

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

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il prend les initiatives nécessaires à la bonne exécution de son travail et est capable d'en évaluer le résultat. Il a la capacité de repérer les anomalies ou les incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes et de réparer les pannes élémentaires.

Le titulaire de l'emploi peut être accompagné d'autres salariés dont il guide le travail.

### **Echelon 2 - coefficient 320**

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon.

Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie et une capacité d'adaptation aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

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

Les deux échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du BEPA ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et / ou l'expérience.

## **NIVEAU IV - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIÉS**

### **Echelon 1 - coefficient 410**

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

Cet emploi exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages et des matériels, puis d'en rendre compte.

### **Echelon 2 - coefficient 420**

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

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

Les deux échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du BTA ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et / ou l'expérience. »

## **ARTICLE 21 - PERSONNEL D'ENCADREMENT**

(Avenant n° 60 du 4 mars 1997) « **CLASSIFICATION DES EMPLOIS CADRES**

### **- GROUPE III - cadre d'exécution et agent de maîtrise**

Coefficient 500 :

répartit et surveille les travaux suivant des directives journalières nettement déterminées.

Rôle essentiel : mener à bonne fin des travaux qui ont été nettement précisés en vertu des ordres donnés. »

### **- GROUPE II - cadre intermédiaire**

Coefficient 550 :

dirige les travaux suivant des instructions générales établies périodiquement.

Rôle essentiel : suppléer l'employeur.

### **- GROUPE I - cadre supérieur et dirigeant salarié**

Coefficient 600 :

administre l'entreprise selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle.

Rôle essentiel : représenter l'entreprise pour l'ensemble de ses activités.



## CHAPITRE VII

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000)

### **- SALAIRES - AVANTAGES EN NATURE - BULLETINS DE PAIE <sup>4</sup> - DIVERS -**

#### **ARTICLE 22 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977) "Pour qu'un travailleur puisse être qualifié d'handicapé, il faut que le handicap soit reconnu par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel. Le salaire du travailleur reconnu handicapé ne peut subir un abattement par rapport aux salaires conventionnels que si l'employeur est autorisé à procéder à un tel abattement sur avis de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la demande d'abattement de salaire doivent être faites conjointement par l'employeur et le salarié au secrétariat de la C.O.T.O.R.E.P. dont le siège est à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi."

**ARTICLE 23** - supprimé par avenant n° 15 du 6 juillet 1976

#### **ARTICLE 24 - (Avenant n° 44 du 28 février 1990) SALAIRES AU TEMPS<sup>5</sup>**

La rémunération au temps s'établit en fonction du salaire horaire de base suivant les catégories professionnelles et les coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont définis aux articles 20 et 21 ci-dessus.

Les salaires horaires de base figurent à l'annexe III de la présente convention.

#### **ARTICLE 25 - SALAIRE DES FEMMES**

A égalité de qualification professionnelle, les femmes perçoivent le même salaire que les hommes.

#### **ARTICLE 26 - SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS**

(Avenant n° 22 du 20 décembre 1978) "Les salaires des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport à ceux des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

- moins de 17 ans : 70 % sans pouvoir être inférieur à 80 % du S.M.I.C. ;
- de 17 à 18 ans : 80 % sans pouvoir être inférieur à 90 % du S.M.I.C.

<sup>4</sup> Dans le titre les mots « livre de paie » ont été supprimés par l'avenant n° 64 du 24 mai 2000

<sup>5</sup> Les mots « et à la tâche » ont été supprimés par l'avenant n° 44 du 28 février 1990.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans reçoivent le salaire de la catégorie adulte s'ils en ont les aptitudes.

En outre, après six mois d'activité professionnelle, ils doivent percevoir le S.M.I.C. »

6

#### **ARTICLE 27 - SALAIRE DES APPRENTIS**

(Avenant n° 49 du 27 octobre 1992) "Les apprentis dont le contrat d'apprentissage est régulièrement enregistré perçoivent une rémunération dont le taux varie en fonction de l'âge et de l'année de formation suivant le tableau ci-après :

Age de l'apprenti	1ère année	2ème année
16 à 17 ans	25 % du SMIC	37 % du SMIC
18 à 20 ans	41 % du SMIC	49 % du SMIC
21 ans et plus	53 % du SMIC (1)	61 % du SMIC (1)

(1) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

»

#### **ARTICLE 27 bis - GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT** (abrogé par l'avenant n° 79 du 28 juillet 2009)

#### **ARTICLE 28 - AVANTAGES EN NATURE**

Les avantages en nature accordés aux salariés et apprentis sont déductibles des salaires ou avantages en espèces. Ces déductions devront obligatoirement être portées sur la feuille de paie.

##### **a) Evaluation journalière de la nourriture :**

(Avenant n° 49 du 27 octobre 1992) "La valeur journalière de la nourriture pouvant être déduite, est fixée à quatre fois le taux horaire du minimum garanti déterminé en application de l'article L 141-8 du code du travail.

En ce qui concerne les apprentis, cette valeur est fixée à deux fois et demi le taux horaire du minimum garanti.

L'évaluation journalière ainsi fixée est répartie à raison de 15 % pour le petit déjeuner, 60 % pour le déjeuner et 25 % pour le dîner".

**b) Evaluation mensuelle du logement :** Le caractère d'accessoire au contrat de travail du logement mis à la disposition du salarié et de sa famille par l'employeur (le cas échéant) devra être obligatoirement consigné audit contrat de travail.

<sup>6</sup> Les paragraphes 4, 5 et 6 ont été supprimés par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996.

Les conditions d'occupation du logement font l'objet d'une convention de concession d'occupation précaire conformément au modèle joint en annexe, établie en double exemplaire et revêtue de la signature respective de l'employeur et du salarié : un exemplaire est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur (cf. annexe IV).

La redevance mensuelle pour les salariés bénéficiant d'un logement pourra être déterminé :

Soit forfaitairement en application du barème ci-dessous ;

Soit librement d'un commun accord entre les parties et sous les réserves stipulées au dernier alinéa du présent article pour les logement construits postérieurement au 1er septembre 1948 ou pouvant ouvrir droit à l'allocation logement.

### **1) Redevance forfaitaire (logement de célibataire) :**

Pour une pièce meublée, chauffée et répondant aux conditions générales d'hygiène et de salubrité définies par l'arrêté préfectoral du 1er octobre 1952 relatif au logement des ouvriers des exploitations agricoles proprement dites et des exploitations de cultures spécialisées, la redevance mensuelle sera égale à cinq fois le salaire horaire (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) du « coefficient 110 » tel qu'il résulte de la présente convention.

Pour une chambre avec chauffage central et eau courante sur lavabo, la redevance mensuelle sera égale à huit fois ce même taux horaire.

### **Redevance forfaitaire (logement familial) :**

L'évaluation forfaitaire de la redevance est déterminée compte tenu des pièces et des éléments de confort que présente ce logement, à savoir :

- Par pièce d'une surface de 9 à 16 mètres carrés avec murs intérieurs en bon état : quatre heures de salaire au (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « coefficient 110 » ;
- Par pièce d'une surface supérieure à 16 mètres carrés avec murs intérieurs en bon état : cinq heures de salaire au (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « coefficient 110 » ;
- Pour chacun des éléments de confort et annexes ci-dessous :
  - ♦ Eau courante intérieur et évacuation des eaux usées : deux heures de salaire au (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « coefficient 110 » ;
  - ♦ W.C. avec chasse d'eau : deux heures de salaire au (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « coefficient 110 » ;
  - ♦ Salle d'eau : deux heures de salaire au (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « coefficient 110 » ;
  - ♦ Chauffage central : deux heures de salaire au (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « coefficient 110 » ;
  - ♦ Garage ou dépendance d'au moins 12 mètres carrés : deux heures de salaire au (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « coefficient 110 » ;
  - ♦ Jardin de plus de 500 mètres carrés : deux heures de salaire au (*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « coefficient 110. »

## **2) Redevance libre :**

Les parties pourront, d'un commun accord, fixer librement l'indemnité concernant tout logement construit postérieurement au 1er septembre 1948, lorsque les aménagements apportés à ce logement seront tels que seront réunies les conditions exigées par les dispositions relatives au bénéfice de l'allocation logement servie au titre du régime des allocations familiales et si le salarié concerné réunit par ailleurs les conditions permettant le bénéfice de cette allocation.

Cette redevance libre pourra faire l'objet d'une révision périodique après accord entre les parties.

Lorsque le logement mis à la disposition de l'ouvrier ouvre droit à l'allocation logement prévue par les textes légaux du fait des caractéristiques de son confort (salle d'eau, W.C., etc.), son évaluation est à débattre entre les parties sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % du montant légal des loyers calculé suivant la surface corrigée.

### **c) Tous les avantages en nature seront évalués**

- 1) Au prix de vente à la production lorsque les denrées sont produites sur l'exploitation ;
- 2) Au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

### **(Avenant n° 74 du 12 juillet 2005) "ARTICLE 28-1 – INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE EN CAS D'INTERRUPTION DE TRAVAIL SUPÉRIEURE À DEUX HEURES POUR LES SALARIÉS EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

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 une heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation 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 référence au barème fiscal pour un véhicule de 5 CV dans la troisième tranche kilométrique (au-delà de 20 000 km), quel que soit le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le salarié."

### **ARTICLE 29 - CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI**

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient, conserve son salaire.

(Avenant n° 36 du 23 décembre 1982) **ARTICLE 30 - « PÉRIODICITÉ DE LA PAIE**

La paie, pour le personnel d'encadrement et d'exécution, est faite au siège de l'exploitation, en vertu des dispositions légales. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les trois jours ouvrables qui suivent l'expiration du mois civil. Si dans les huit jours qui suivent les trois jours susvisés, le salarié n'a toujours pas été réglé de son salaire, il est fondé à considérer qu'il y a inexécution du contrat sans préavis. La responsabilité de la rupture incombe dans ce cas à l'employeur.

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

En ce qui concerne les salariés payés à la tâche, le règlement définitif doit avoir lieu à l'achèvement des travaux entrepris et, au plus tard, dans un délai maximum de huit jours. Le contrat de travail entre employeurs et tâcherons peut prévoir le versement d'acompte chaque fin de semaine.

En ce qui concerne les salariés journaliers, le règlement définitif aura lieu à la fin de chaque période de travail."

**ARTICLE 31 - BULLETINS DE PAIE**

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite "bulletin de paie".

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) « L'article L 143-3 du code du travail dispose que les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant cinq ans ».

**ARTICLE 32 - LIVRE DE PAIE** (abrogé par l'avenant n° 64 du 4 mai 2000)

**ARTICLE 32 bis - PRIME D'ANCIENNETÉ** (abrogé par avenant n° 57 du 8 février 1995)

## **CHAPITRE VIII**

### **- DURÉE DU TRAVAIL -**

#### *(Avenant n° 72 du 27 mai 2005)* "**Dispositions préliminaires**"

Les dispositions relatives à la durée normale du travail sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions conventionnelles étendues ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension dans les accords collectifs de travail suivants : accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, les CDD et l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

Des extraits de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sont joints à l'annexe IX de la présente convention, auxquels peuvent faire renvoi les articles du présent chapitre."

#### **ARTICLE 33 - DÉFINITION DE LA DURÉE NORMALE DE TRAVAIL**

*(Avenant n° 72 du 27 mai 2005)* "La durée normale de travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée du travail s'entend du travail effectif.

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, les temps consacrés aux pauses, ainsi que les trajets de l'établissement ou du siège de l'entreprise au lieu de travail peuvent constituer du travail effectif si les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ne constitue pas du travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail s'impose sur le lieu de travail en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, de dispositions de la convention collective, du contrat de travail ou du règlement intérieur, ce temps d'habillage et de déshabillage est rémunéré au tarif des heures normales, sans être décompté pour autant dans la durée du travail effectif.

Lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié pris en application de l'article R.232-2-4 du code du travail <sup>7</sup> ou lorsque son emploi l'expose à des risques pour sa santé, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales sans être décompté pour autant dans la durée du travail effectif."

---

<sup>7</sup> cf annexe IX

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "**ARTICLE 33 bis – 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 33 ter** – (Abrogé par avenant n° 72 du 27 mai 2005)

**ARTICLE 34 - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "Il est fait application pour la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, *conformément aux dispositions de l'article 2 A § I, 1° de la loi n°2000-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi*<sup>8</sup>.

a) Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de travail effectif définie à l'article 33.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile de travail qui débute le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

b) Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées sont régies par les dispositions suivantes :

- chacune des heures supplémentaires de la 36ème à la 43ème heure incluse donne lieu à une majoration du salaire horaire de 25 %
- les heures suivantes donnent lieu à une majoration du salaire horaire de 50 %.

Le paiement de chaque heure supplémentaire et de sa majoration peut être remplacé pour tout ou partie par un repos compensateur de remplacement selon les modalités prévues à l'article 10.2 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> le membre de phrase en italique n'est pas étendu

<sup>9</sup> cf annexe VIII

c) Décisions d'exécuter des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur.

d) Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- de 1 861 à 1 900 heures de travail par an.....1 jour
- de 1 901 à 1 940 heures de travail par an.....2 jours
- de 1 941 à 2 000 heures de travail par an.....3 jours

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale définie à l'article 34 bis.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai de chaque année. Une période annuelle différente peut être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

e) Modalités d'aménagements du temps de travail pour l'application de la durée légale

- Réduction du temps de travail par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos sur l'année

Ces journées ou demi-journées sont attribuées conformément à l'article 10.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié <sup>10</sup>.

- Cycles de travail

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles dès lors que la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le cycle est une période de travail brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive *de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de la durée légale de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme* <sup>11</sup>. Seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculées sur la durée du cycle.

Les salariés qui travaillent en cycle doivent bénéficier d'au moins deux jours de repos hebdomadaire *en moyenne* <sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> cf annexe VIII

<sup>11</sup> le membre de phrase en italique n'est pas étendu

<sup>12</sup> le membre de phrase en italique n'est pas étendu



Conformément aux dispositions de l'article 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, la durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines.

- Modulation de la durée du travail

L'horaire normal de travail peut être modulé en vue d'adapter la durée effective de travail à la nature de l'activité conformément à l'article 10.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et de son annexe 2 <sup>13</sup>."

### **ARTICLE 34 bis - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL**

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "Les dispositions législatives et réglementaires codifiées aux articles L 713-2, L. 713-3 et L 713-13 du code rural relatives à la durée maximale du travail figurent aux articles 8-1, 8-2, 8-3, 8-4, 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981.

#### **a) Heures de travail prise en compte dans la durée maximale du travail**

Les dispositions du présent article 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, notamment celles visées à l'article 33, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

#### **b) Durée quotidienne et hebdomadaire maximale**

- la durée maximale quotidienne est de 10 heures par jour.

Elle peut être portée exceptionnellement à 12 heures par jour en respectant les limites posées par le décret 97-541 du 26 mai 1997 : dépassement pendant un maximum de 6 jours consécutifs, sans excéder 50 heures au total par période de 12 mois consécutifs et sur information immédiate de l'inspection du travail.

- la durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sur une seule semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de 12 mois consécutifs. Des dérogations peuvent être accordées en cas de circonstances exceptionnelles sur demande motivée auprès de l'inspection du travail <sup>14</sup>.

- pour les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans des dispositions protectrices particulières s'appliquent précisées à l'article 47 de la présente convention.

#### **c) Durée annuelle maximale du travail**

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

Les exploitations et entreprises n'employant qu'un seul salarié permanent et les CUMA peuvent porter la durée annuelle de travail à 2 000 heures.

---

<sup>13</sup> cf annexe VIII

<sup>14</sup> alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 731-31 et R. 731-32 du code rural

Cette durée maximale annuelle susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue et sous réserve du respect de l'article L.713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur une période de 12 mois consécutifs.

#### **d) Maximum d'entreprise**

Par application de l'article 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est fixé en fonction du nombre de salariés.

La période annuelle commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai de chaque année. Une période annuelle différente peut être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

#### *(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "ARTICLE 34 ter - CONTROLE DES HORAIRES*

L'employeur enregistre ou affiche toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés par l'un des procédés ci-après :

##### 1. Enregistrement des heures de travail effectuées

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

L'employeur remet une copie du document à chaque salarié en même temps que sa paye.

L'employeur peut, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement décrit ci-dessus. Les enregistrements sont remis, sur sa demande, au salarié.

## 2. Affichage des heures de travail à effectuer

La consignation des heures n'est possible que pour un horaire pré-établi qui ne subit pas de variations.

L'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. L'horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique, un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

Contre décharge signée par le salarié, l'employeur peut remettre au salarié, aux lieux et place de l'affichage, un document sur lequel est porté son horaire, établi dans les conditions et avec les effets énoncés à l'alinéa précédent.<sup>15</sup>

S'il constate des inexactitudes dans les procédés d'enregistrement, l'inspecteur du travail peut imposer à l'employeur un mode d'enregistrement des heures de travail des salariés."

### *(Avenant n° 72 du 27 mai 2005)* " **ARTICLE 35 - TRAVAIL DE NUIT**

Il peut être effectué des travaux de nuit dans les conditions prévues aux articles L.213-1 à L.213-5 du code du travail et R. 213-1 à R. 213-8 du code du travail.

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

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

Les femmes enceintes travaillant dans les conditions fixées à l'article L 213-2 du code du travail et reprises à l'article 35-2 de la présente convention bénéficient de dispositions légales protectrices rappelées à l'article 35-4 de la présente convention."

### *(Avenant n° 72 du 27 mai 2005)* " **ARTICLE 35-1 - RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT**

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

- surveillance et soin des animaux,
- surveillance des locaux ou des installations de production,
- préservation ou sauvegarde des récoltes, denrées et produits de l'exploitation,
- transport et livraison de ces récoltes, denrées ou produits,
- travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes,
- travaux urgents, notamment rendus nécessaires par les conditions climatiques ou atmosphériques.

---

<sup>15</sup> alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 713-37 du code rural

## **ARTICLE 35-2 - DÉFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT PRISE EN APPLICATION DES ARTICLES L 213-2 ET R 213-1 DU CODE DU TRAVAIL**

Entre dans la catégorie de travailleur de nuit au sens des articles précités tout salarié qui :

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

Le travailleur de nuit qui répond à cette définition est qualifié de travailleur de nuit habituel par la présente convention.

## **ARTICLE 35-3 - CONTREPARTIES ACCORDÉES AU PERSONNEL TRAVAILLANT LA NUIT**

Les travailleurs de nuit habituels répondant à la définition visée à l'article 35-2 bénéficient pour les périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés :

- d'un repos compensateur de 5 % pour chaque heure de travail de nuit ;
- et d'une compensation salariale sous forme d'une majoration de 20% du taux des heures normales.

Les heures de repos sont prises par journée ou demi-journée dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 12 mois suivant l'ouverture du droit.

Les travailleurs de nuit occasionnels, c'est-à-dire ceux qui ne rentrent pas dans les conditions posées par l'article 35-2, bénéficient pour les heures de nuit pendant lesquelles ils sont occupés d'une compensation salariale sous forme d'une majoration de 25 % du taux des heures normales. A titre d'exception, les travailleurs de nuit occasionnels occupés à des travaux de récolte et de conditionnement de légumes ne bénéficient pas de contreparties pour les heures travaillées entre 5 heure et 6 heure du matin.

En vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit habituels et des travailleurs de nuit occasionnels l'employeur porte à la connaissance du personnel par voie d'affichage les jours comportant du travail de nuit au moins 7 jours calendaires à l'avance pour les travailleurs structurels et 3 jours calendaires à l'avance pour les travailleurs occasionnels. Ce délai ne peut être réduit qu'en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles rendant impossible son respect.

L'employeur doit veiller à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. L'employeur devra s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

En vue d'assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'accès à la formation est facilité pour les travailleurs de nuit habituels et occasionnels de l'un ou l'autre sexe : l'employeur prend notamment en compte la situation des personnes assumant des charges de famille et organise un entretien annuel d'évaluation des besoins de formation dont il établit un compte rendu d'entretien écrit. En cas d'accord sur un projet de formation relevant des actions de formation mentionnées à l'article L.900-1 et suivants du code du travail l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utiles.

Les travailleurs de nuit habituels et occasionnels bénéficient d'une pause de 20 minutes au bout de 6 heures de travail effectif.

#### **ARTICLE 35-4 - DROITS ATTACHÉS AU TRAVAIL DE NUIT**

##### **a) Droits attachés à l'exécution de travaux de nuit**

L'affectation à un poste comportant pour toute ou partie du travail de nuit ne peut se faire sans un accord favorable du médecin du travail. Cette surveillance doit s'opérer à intervalle régulier d'une durée ne pouvant excéder 6 mois.

Le salarié affecté à un poste comportant pour toute ou partie du travail de nuit doit être affecté à un poste de jour lorsque son état de santé l'exige.

La durée quotidienne de travail effectuée par un salarié occupant un poste comportant pour toute ou partie du travail de nuit ne peut excéder 8 heures. A titre dérogatoire une demande de dépassement peut être autorisée par l'inspecteur du travail dans le cas de la survenance de faits dus à des circonstances exceptionnelles et répondant aux exigences posées à l'article R. 213-3 du code du travail.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un salarié occupant un poste comportant pour toute ou partie du travail de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment une garde d'enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander une affectation à un poste de jour ou refuser son affectation à un poste de nuit sans que ce changement soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

##### **b) Droits attachés à la qualité de travailleur de nuit habituel définie à l'article 35-2**

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail d'un travailleur de nuit habituel au sens de l'article L. 213-2 du code du travail du fait de son inaptitude à reprendre son poste, sauf s'il démontre l'impossibilité d'opérer un reclassement sur un autre poste de même qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce reclassement.

Les travailleurs de nuit habituels au sens de l'article L. 213-2 du code du travail qui souhaitent occuper un poste ou reprendre un poste de jour ainsi que les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation sur ces emplois.

### **c) Droits attachés à la protection de la femme enceinte**

Aux termes de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail, sur sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché et répondant à la définition de travailleur de nuit habituel au sens de l'article L. 213-2 dudit code et de l'article 35-2, est affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122- 26 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, répondant à la définition de travailleur de nuit habituel au sens de l'article L. 213-2 du code du travail et de l'article 35-2, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

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

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa.

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

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

## **CHAPITRE IX**

### **- DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX TRAYEURS ET TRAYEUSES A TACHE - <sup>16</sup>**

**ARTICLE 36** - Supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996

**ARTICLE 37** - Supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996

**ARTICLE 38** - Supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996

**ARTICLE 39** - Supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996

---

<sup>16</sup> Le CHAPITRE IX – Article es 36 - 37 - 38 et 39 sont supprimés par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996

## **CHAPITRE X**

### **- REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIÉS - ABSENCES -**

#### **ARTICLE 40 - REPOS HEBDOMADAIRE**

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures, auxquelles il faut ajouter les 11 heures consécutives de repos quotidien."

#### **Dérogation au repos dominical**

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

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

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire selon l'une des modalités prévues au a), b) ou c) du présent article après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, aux salariés employés :

- à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations ;
- à des activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands ou d'exposition dans l'enceinte des foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément ;
- aux soins et à la surveillance des animaux ;
- à des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées.

En dehors de ces cas,

Tout employeur qui veut faire usage de l'une des dérogations au repos hebdomadaire doit au préalable en obtenir l'autorisation du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, dans les conditions fixées par le décret n° 75-957 du 17 octobre 1975.

La demande d'autorisation doit indiquer les motifs invoqués pour l'octroi d'une dérogation, la ou les modalités envisagées en précisant pour chacune d'elles la ou les catégories de personnel intéressées et la période pour laquelle la dérogation est sollicitée.

Cette demande doit être accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel et est adressée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.



La décision accordant une dérogation doit être communiquée par l'employeur aux salariés intéressés.

Dans les établissements où le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement pendant la journée entière du dimanche, un registre ou un tableau tenu à jour, doit mentionner les noms des salariés soumis à un régime particulier en précisant ce régime ainsi que le jour, et éventuellement, les fractions de journée choisies pour le repos de chacune des personnes intéressées.

Ce registre ou ce tableau doit être à la disposition des agents chargés du contrôle et communiqué aux salariés.

### **Suspension du repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire peut être suspendu pendant une partie de l'année en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

*(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "Conformément à l'article 5.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles."*<sup>17</sup>

Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire doit en aviser immédiatement le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et, sauf en cas de force majeure, avant le commencement du travail.

Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur ».

### **ARTICLE 40 Bis - RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DOMINICAL**

*(Avenant n° 61 du 15 avril 1999) « Les heures effectuées le dimanche donnent lieu à majoration sur la base de l'heure normale ou à récupération de façon équivalente à la majoration dans les conditions suivantes :*

- 10 % pour les soins courants aux animaux ;
- 50 % dans les autres cas.

Le cas échéant, cette majoration se cumule avec les majorations pour heures supplémentaires .

Cette modification entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> mai 1999 ».

---

<sup>17</sup> Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 714-10 du code rural

## **ARTICLE 41 - JOURS FÉRIÉS**

(Avenant n° 36 du 23 décembre 1982) "Les jours fériés suivants sont chômés et payés : 1er janvier, Lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël et la fête locale.

Les journées chômées et payées lorsqu'elles sont travaillées en tout ou partie par le salarié, doivent donner lieu au paiement en plus du salaire normal, d'une rémunération calculée en fonction du temps de travail."

## **ARTICLE 42 - ABSENCES**

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Les absences autorisées pourront, après entente entre l'employeur et le salarié, être récupérées dans le cadre du mois.

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "L'annexe VIII pour sa partie relative aux absences rémunérées recense à titre indicatif les absences au titre desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire ou d'une stipulation d'un accord national en vigueur.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit avoir l'accord de son employeur le plus tôt possible, sous réserve de l'application d'un délai particulier prévu par la présente convention ou les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Outre les absences auxquelles les salariés ont droit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, sont également considérées comme justifiées les absences dues à un cas fortuit tel que, par exemple : incendie, maladie ou accident dûment constaté du conjoint, d'un ascendant ou descendant ou tout autre empêchement majeur non imputable au salarié."

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) « *Après trois jours consécutifs d'absence non justifiée, le contrat de travail se trouve rompu du fait du salarié.* »<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Le paragraphe en italique a été supprimé par l'avenant n° 64 du 24 mai 2000

## **CHAPITRE XI**

### **- CONGÉS -**

#### **ARTICLE 43 - LES CONGÉS ANNUELS**

(Avenant n° 38 du 09 avril 1984) "Les conditions générales d'attribution des congés payés sont celles résultant des articles L 223-1 à L 223-17 et R 223-1 à R 223-3 du code du travail résumées en la forme ci-après :

##### **a) 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 (Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "ou par période équivalente à quatre semaines ou 24 jours lorsque le travail est réparti sur 6 jours ou 20 jours lorsque le travail est réparti sur 5 jours", 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 30 jours ouvrables.

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

Le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er juin de chaque année.

##### **b) Périodes assimilées à des périodes de travail effectif**

Sont assimilées à des périodes de travail effectif, les périodes de congés payés, les périodes de repos des femmes en couches, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, (Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "les repos compensateurs prévus par l'article L.713-9 du code rural, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail", et d'une manière générale, toutes les causes prévues par la législation.

##### **c) Aménagement du congé**

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt quatre jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

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

#### **d) Epoque des congés**

La date de prise des congés est fixée par l'employeur, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel. En tout état de cause, les dates de départ et la durée du congé principal seront fixées avant le 31 mars à la demande du salarié.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ont droit à un minimum de trois semaines de congés payés à prendre pendant les congés scolaires d'été.

#### **e) Indemnité de congés payés**

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération brute totale, y compris l'indemnité de congé afférente au congé de l'année précédente perçue par le salarié au cours de la période de référence à considérer pour l'appréciation du droit aux congés payés.

En tout état de cause, l'indemnité ne peut être inférieure au montant du salaire qui aurait été perçu par le salarié s'il avait travaillé pendant la période correspondant à ce congé.

Par rémunération brute totale, il faut entendre, l'ensemble de la rémunération, c'est-à-dire, avant déduction des charges sociales et des avantages en nature perçus par le salarié au titre de son emploi.

Les périodes assimilées à un temps de travail effectif sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement."

### **ARTICLE 44 - LES CONGÉS SPÉCIAUX**

**a) Congés de naissance** (*Avenant n° 72 du 27 mai 2005*) "**ou d'adoption**" : Tout chef de famille a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

La durée du congé est fixée à trois jours : ces trois jours peuvent être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui aurait été perçu par l'intéressé s'il avait continué de travailler.

<sup>19</sup> ...

(*Avenant n° 24 du 23 mai 1979*) "**b) Congés exceptionnels** : Des congés

<sup>19</sup> Le 4ème paragraphe est supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996.

exceptionnels sont accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

- Mariage du salarié (*Avenant n° 72 du 27 mai 2005*) "ou conclusion d'un PACS" : quatre jours ;
- Mariage (*Avenant n° 72 du 27 mai 2005*) "ou conclusion d'un PACS" d'un enfant du salarié : deux jours ;
- Décès du conjoint (*Avenant n° 72 du 27 mai 2005*) "ou du partenaire du PACS" ou d'un enfant du salarié : trois jours ;
- (*Avenant n° 72 du 27 mai 2005*) "Appel de préparation à la défense sur présentation d'un justificatif" du salarié : un jour ;
- Décès d'un parent ou beau-parent : deux jours.
- (*Avenant n° 72 du 27 mai 2005*) "Décès du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour."

En outre, des absences non payées seront, sur demande des intéressés, accordées pour les obsèques d'un grand-parent direct ou par alliance ou d'un collatéral."

(*Avenant n° 58 du 3 décembre 1996*) « **c) Congé de maternité - repos des femmes en couches**

La salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail dans les conditions de durée suivant le tableau ci-dessous :

Durée d'attribution des indemnités journalières : tableau récapitulatif

Nombre d'enfants à charge	Naissance nouvelle	Durée de l'indemnisation		
		Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Pas d'enfant à charge ou 1 enfant à charge	- naissance simple	06 semaines	10 semaines	16 semaines
	- naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	- naissance de triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines
2 enfants à charge ou plus	- naissance simple	08 semaines	18 semaines	26 semaines
	- naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	- naissance de triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La durée du congé pré et postnatal peut être prolongée respectivement de 2 et 4 semaines maximum en raison de l'état pathologique attesté par un certificat médical.

- **Hospitalisation de l'enfant** : la salariée peut reprendre son activité à la fin de la 6ème semaine suivant l'accouchement si son enfant est hospitalisé depuis la naissance et reporter le solde de son congé à la date où l'enfant sortira de l'hôpital.
- **Accouchement prématuré** : la durée totale du congé maternité n'est pas modifiée; en conséquence le congé postnatal est allongé de la durée du congé prénatal qui n'a pas été pris.
- **Accouchement tardif** : la durée du congé postnatal n'est pas modifiée : la durée totale du congé s'en trouve donc allongée.

La salariée enceinte doit envoyer, par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement.

Pendant toute la période de congé maternité, l'interdiction de licencier est totale.

- **Congé parental** : tout salarié peut prendre un congé parental d'éducation, régi par l'article L 122-28-1 et suivants du code du travail et par la loi du 03.01.1991.»

(Avenant n° 2 du 14 septembre 1972) "d) **Congés d'éducation ouvrière** : des congés non rémunérés (Avenant n° 72 du 27 mai 2005) « en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale » et la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse sont accordés aux salariés qui en font la demande, conformément (Avenant n° 64 du 24 mai 2000) « aux dispositions de l'article L 451-1 et suivants et des articles L 225-1 et suivants du code du travail. »

Les intéressés doivent fournir à leur employeur toutes justifications sur l'utilisation de ces "congés".

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) " e) **Congé de paternité**

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, délai pouvant être reporté dans les conditions définies à l'article D 122-25 du code du travail, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur de préférence par écrit <sup>20</sup> au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat.

Ce congé peut se cumuler avec le congé de 3 jours accordé à la naissance d'un enfant.

**f) Congé de solidarité familiale**

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions définies par décret.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure. Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Le salarié doit adresser à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne assistée souffre effectivement de la pathologie susmentionnée.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical visé à l'alinéa précédent, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

---

<sup>20</sup> voir modèle de lettre en annexe X

**g) Congé pour enfant malade**

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L 513-1 du code de la sécurité sociale.

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

L'application du présent article ne fait pas obstacle à celle des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables. »

## CHAPITRE XII

### - HYGIENE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS -

#### ARTICLE 45 – SÉCURITÉ

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

Dans toutes les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail les appareils de protection homologués, sont obligatoires. Les machines ne peuvent être utilisées par les salariés qu'à cette condition.

Toutes mesures de protection doivent être prises par les employeurs lors de l'emploi de produits corrosifs, nocifs ou dangereux.

#### ARTICLE 46 - MÉDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de la médecine du travail préventive et de dépistage relevant de l'association départementale de médecine du travail et fonctionnant sous le contrôle de la caisse de mutualité sociale agricole suivant les dispositions en vigueur.

#### ARTICLE 47 - PROTECTION DES TRAVAILLEURS

(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977) "1) **Travail des jeunes et des femmes** : Les femmes et les jeunes âgés de moins de dix huit ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques.

(Avenant n° 67 du 30 avril 2002) 2) **Durée du travail des jeunes** : « Les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 7 heures par jour et 35 heures par semaine conformément aux dispositions de l'article L 715-1 du code rural ».

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans les limites de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des stagiaires âgés de 14 ans au moins est soumise aux dispositions de l'article 2 du décret n° 97-370 du 14 avril 1997.

L'emploi pendant les périodes de vacances scolaires des jeunes de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire ne peut être effectué que dans les conditions prévues à l'article 3 du décret n° 97-370 du 14 avril 1997 ».

3) **Durée du travail des femmes** : Les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit."



## CHAPITRE XIII

### - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL -

#### ARTICLE 48 - NOTIFICATION DU DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS

En cas de rupture du contrat de travail de la part de l'une ou l'autre parties, le préavis devra être signifié par pli recommandé avec accusé de réception.

Il prendra effet à partir de la première présentation, le cachet de la poste faisant foi.

#### ARTICLE 49 - DURÉE DU DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS

(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977) "La durée du préavis ou délai-congé est fixée ainsi qu'il suit :

##### **1) Licenciement**

###### **a) Ouvriers payés à la journée ou à la semaine :**

- moins de 6 mois de présence : 6 jours ;
- plus de 6 mois de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

###### **b) Ouvriers payés au mois**

- entre la fin de la période d'essai et moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

##### **2) Démission**

- moins de 6 mois de présence : 6 jours ;
- plus de 6 mois de présence : 1 mois."

(Avenant n° 64 du 24 mai 2000) "Par dérogation au 1) ci-dessus, les salariés travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés comptant pour plus d'une unité au titre de l'article L 323-4 du code du travail ont un préavis doublé, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du délai-congé."

**Dispositions relatives aux exploitations qui emploient plus de dix salariés** (abrogées par avenant n° 22 du 20 décembre 1978)

**ARTICLE 49 bis** - Supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996

## **ARTICLE 50 - ABSENCES AUTORISEES PENDANT LA PÉRIODE DE DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS**

Pendant la période du préavis, le salarié licencié aura droit à une absence payée correspondant au minimum à deux demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi, une demi-journée à son choix et une demi-journée au choix de l'employeur.

Si c'est le salarié qui quitte son employeur, il pourra disposer de ces journées ou demi-journées mais celles-ci ne lui seront pas payées.

Le salarié nourri continuera à l'être pendant la durée du préavis.

## **ARTICLE 51 - INDEMNITÉ POUR PRÉAVIS NON RESPECTÉ**

*(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977)* "Lorsque les dispositions relatives au délai-congé ne sont pas respectées par l'une des parties, la partie lésée pourra recevoir une indemnité égale au salaire qui aurait été perçu pendant ce délai-congé ou éventuellement pendant la période restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente."

## **ARTICLE 52 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

*(Avenant n° 19 du 27 juillet 1977)* "Tout travailleur salarié, entrant dans le champ d'application de la présente convention et lié par un contrat de travail à durée indéterminée, qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à une somme calculée, par année ou fraction d'année de service dans l'entreprise, sur la base de vingt heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure et d'un dixième de mois pour les travailleurs rémunérés au mois *(Avenant n° 58 du 3 décembre 1996)* « et d'un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

«L'indemnité de licenciement sera égale à un cinquième de mois par année d'ancienneté pour les salariés rémunérés au mois, licenciés pour inaptitude physique liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par les dispositions légales en vigueur. »<sup>21</sup>

Elle sera de 40 heures de salaire pour les mêmes salariés rémunérés à l'heure.»

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen brut des trois derniers mois.

---

<sup>21</sup> Les dispositions de ce paragraphe sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-32-6 du code du travail

**ARTICLE 53 - DÉLAI D'ÉVACUATION DU LOGEMENT MIS A LA DISPOSITION DU SALARIÉ, LE CAS ECHEANT**

Le logement mis, le cas échéant, à la disposition du salarié par l'employeur doit être évacué à la date de cessation du contrat de travail, quel que soit l'origine ou le motif de cette cessation (expiration du délai-congé ou préavis).

**ARTICLE 54** - Supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996

**ARTICLE 55 - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

Le jour de l'arrêt de travail quelles que soient les circonstances qui le conditionnent (licenciement ou départ volontaire du salarié), l'employeur devra obligatoirement remettre au salarié, sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail conforme au modèle joint en annexe contenant exclusivement la date de début de son emploi, celle de la cessation, la nature de l'emploi ou le cas échéant des emplois successivement occupés, les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ainsi que la date à compter de laquelle le salarié est libre de tout engagement (cf. annexe VI).

**ARTICLE 56 - RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE**

A son départ, le salarié devra obligatoirement remettre à son employeur un reçu pour solde de tout compte conforme au modèle joint en annexe sur lequel il devra faire figurer en manuscrit la mention "pour solde de tout compte" précédant sa signature ainsi qu'il est de jurisprudence (cf. annexe VII).

## **CHAPITRE XIV**

### **- DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT -**

#### **ARTICLE 57 - CHAMP D'APPLICATION**

Ce chapitre complète la présente convention en ce qui concerne les cadres d'exploitations agricoles et employés assimilés.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à ce personnel pour les matières qui ne sont pas traitées dans ce chapitre.

#### **ARTICLE 58 - AVANTAGES ACQUIS - INCIDENTS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL EN COURS D'EXÉCUTION**

La présente convention s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenues dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Toutefois, les cadres dont les conditions de travail et la rémunération globale sont supérieures à celles prescrites par la présente convention conservent le bénéfice de la situation acquise.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces qui leur est allouée ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

#### **ARTICLE 59 - PÉRIODE D'ESSAI**

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

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

- deux mois pour les cadres du troisième groupe définis à l'article 21 de la présente convention ;

- quatre mois pour les cadres du deuxième groupe définis à l'article 21 de la présente convention ;

- six mois pour les cadres du premier groupe définis à l'article 21 de la présente convention.

La partie qui désire mettre fin au contrat de travail en cours ou à l'expiration de la période d'essai doit avertir l'autre partie, par pli recommandé, avec avis de réception :

- quinze jours à l'avance pour les cadres du troisième groupe ;
- un mois à l'avance pour les cadres du deuxième groupe ;
- deux mois à l'avance pour les cadres du premier groupe.

Si le préavis est donné moins de quinze jours, un mois ou deux mois avant l'expiration de la période d'essai, ladite période est prolongée jusqu'à l'expiration dudit préavis.

## **ARTICLE 60 - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'EXPIRATION DE LA PÉRIODE D'ESSAI**

Si, à l'expiration de la période d'essai, le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. L'acte écrit et rédigé au moment de l'engagement est alors confirmé de plein droit dans ses effets ; cet acte qui aura été établi en double exemplaire, revêtu de la signature respective de l'employeur et du cadre, un exemplaire étant conservé par chacun, sauf à être complété par les dispositions particulières applicables aux cadres telles qu'elles résultent du présent chapitre.

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

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

## **ARTICLE 61 - SALAIRES** *(abrogé par avenant n° 64 du 24 mai 2000)*

## **ARTICLE 62 - DURÉE DU TRAVAIL - PERMANENCE DE L'EMPLOI** *(abrogé par avenant n° 64 du 24 mai 2000)*

## **ARTICLE 63 - CONGÉS MALADIE**

Dès la fin de la première année, toute interruption de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion de l'accident du travail) prescrite par un certificat médical d'une durée supérieure à trente jours consécutifs ouvre droit pendant les deux premiers mois à une indemnité mensuelle égale au dernier salaire brut perçu, déduction faite des indemnités versées au titre des régimes d'assurances sociales et de prévoyance.

## **ARTICLE 64 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT**

En plus des congés payés prévus par la présente convention, les cadres bénéficient chaque année en dehors des périodes de grands travaux de six jours de congés supplémentaires payés afin d'assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement technique organisés soit par les services du ministère de l'agriculture, soit par les organisations professionnelles agricoles.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés.

## **ARTICLE 65 - DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS**

(Avenant n° 2 du 14 septembre 1972) Sauf le cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis ou délai-congé réciproque dont la durée est fixée comme suit, "sous réserve des dispositions de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973."

### **Cadre du troisième groupe :**

- un mois s'il justifie de moins de deux années de présence ;
- deux mois s'il justifie de plus de deux années de présence ;
- deux mois quel que soit son temps de présence dès lors qu'il est logé avec sa famille par l'employeur.

### **Cadre du deuxième groupe :**

- deux mois s'il justifie de moins de cinq années de présence ;
- trois mois s'il justifie de plus de cinq années de présence.

### **Cadre du premier groupe :**

- quatre mois s'il justifie de moins de cinq années de présence ;
- six mois s'il justifie de plus de cinq années de présence.

En cas de congédiement pendant la période de préavis ou délai-congé, le cadre licencié peut s'absenter pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences, fixées alternativement par chacune des deux parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois, sont néanmoins considérées comme journées de travail rémunérées dans la limite de :

### **Cadre du troisième groupe :**

- quatre jours si la durée du délai-congé ou préavis est de un mois ;
- huit jours si la durée du délai-congé ou préavis est de deux mois.

### **Cadre du deuxième groupe :**

- huit jours si la durée du délai-congé ou préavis est de deux mois ;
- dix jours si la durée du délai-congé ou préavis est de trois mois.

### **Cadre du premier groupe :**

- dix jours si la durée du délai-congé ou préavis est de quatre mois ;
- douze jours si la durée du délai-congé ou préavis est de trois mois.

## **ARTICLE 66 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Après deux ans de présence, tout cadre licencié par l'employeur sauf en cas de faute grave de sa part, bénéficie indépendamment du préavis ou délai-congé ou de l'indemnité de préavis d'une indemnité de licenciement égale à un demi-mois de salaire de base par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse dépasser douze mois de salaire de base.

L'indemnité est versée au moment où le cadre quitte l'exploitation. Toutefois, lorsque son montant dépasse trois mois de salaire, elle peut être versée en plusieurs fois, dans un délai maximum de trois à dater du départ de l'exploitation.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le cadre a atteint l'âge de la retraite ou lorsqu'il quitte ses fonctions pour inaptitude au travail entre soixante et soixante-cinq ans. Cette indemnité est alors remplacée par une allocation de fin de carrière définie à l'article 67 ci-après.

*(Avenant n° 2 du 14 septembre 1972)* "Le présent article s'applique sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973."

#### **ARTICLE 67 - ALLOCATION DE FIN DE CARRIERE**

Le cadre âgé de soixante-cinq ans cessant ses fonctions en raison de son admission au bénéfice de la retraite vieillesse et ayant au moins quinze ans d'ancienneté dans l'exploitation bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à "trois mois" de salaire de base.

Le cadre âgé de moins de soixante-cinq ans et ayant au moins quinze ans d'ancienneté dans l'exploitation, reconnu inapte au travail, pouvant bénéficier de sa retraite d'assurance vieillesse à ce titre et dont la cessation de l'emploi interviendra à la suite d'un accord entre les parties, reçoit une allocation calculée selon les mêmes règles que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 66 ci-dessus affectée d'un coefficient de réduction de 50 %. Les parties devront observer un délai de préavis ou délai-congé réciproque de trois mois.

#### **ARTICLE 68 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

Le personnel d'encadrement visé par le présent chapitre est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles dont le siège est à PARIS 9ème - 20 et 22 rue de Clichy. Doivent obligatoirement être affiliés les ingénieurs ne remplissant pas des fonctions de commandement, mais possédant une formation technique constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre leurs connaissances qu'ils ont acquises.

## **CHAPITRE XV**

### **- CONTENTIEUX - EXTENSION - DATE D'EFFET -**

#### **ARTICLE 69 - CONTENTIEUX**

En cas de non exécution des prescriptions de la présente convention, la partie cessant d'honorer ses engagements sera tenue à la réparation du préjudice subi, le cas échéant, par son fait (action en dommages et intérêts selon la disposition prévue à l'article L 135-3 du code du travail).

#### **ARTICLE 70 - EXTENSION - DATE D'EFFET**

Les parties signataires sollicitent l'extension de la présente convention dans les conditions prévues aux articles L 133-10 et L 133-11 du code du travail et conviennent que ladite convention s'appliquera à compter de la date de publication au "Journal Officiel" de l'arrêté d'extension y afférent.

Fait à SAINT-LÔ, le 28 Septembre 1970.  
(Suivent les signatures)



**ANNEXE I**

**PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AUX FONCTIONS DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL  
TITULAIRES ET SUPPLÉANTS**

*Supprimé par l'avenant n° 64 du 24 mai 2000*

## ANNEXE II

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "**Contrat de travail à durée indéterminée pour un salarié à temps plein**  
(article 17 de la convention collective)

Entre les soussignés,

M..... (Nom de l'entreprise)  
Adresse.....

d'une part,

et

M..... (Nom et prénom du salarié)  
demeurant à.....

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 1 - Engagement

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères, et CUMA de la MANCHE.

M..... est engagé en qualité de .....  
Niveau .....  
Échelon .....  
Soit au coefficient ..... de la convention (voir articles 20 et 21 de la convention)

sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.

pour effectuer les travaux suivants :

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

### Article 2 - Durée du contrat - période d'essai

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du.....

Il ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de .....mois conformément aux dispositions des articles 17 et 59 de la convention collective.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité, et sous réserve de respecter les délais prévus aux articles 17 et 59 de la convention collective.

Article 3 - Horaires de travail

1) M..... effectuera un horaire hebdomadaire de .....réparti à titre indicatif comme suit entre les jours de la semaine :

- lundi .....
- mardi .....
- mercredi .....
- jeudi .....
- vendredi .....
- samedi .....
- dimanche .....

Article 4 - Rémunération

En contrepartie de son travail, M..... percevra une rémunération mensuelle brute de ..... € pour 151,67 heures de travail.

Article 5 - Préavis

Chaque partie pourra mettre fin au présent contrat sous réserve de respecter le délai de préavis réciproque prévu par la loi et la convention collective.

En cas de démission, M..... sera tenu de respecter un préavis conforme aux dispositions de la convention collective .....

En cas de licenciement, hormis le cas de faute grave, M ..... bénéficiera d'un préavis conforme aux dispositions de la convention collective.....

Article 6 - Congés payés

M..... bénéficiera en application des dispositions légales et conventionnelles d'un congé payé de cinq semaines par an.

Fait en deux exemplaires le.....

L'employeur,

Le salarié,"

## ANNEXE III

### SALAIRES HORAIRES DE BASE APPLICABLES AUX COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES au 1er janvier 2014

(Articles 20 et 21 de la convention collective)

<b>Coefficient</b>	<b>Salaire horaire</b>
Coefficient 110	9,53 €
Coefficient 120	9,73 €
Coefficient 210	9,87 €
Coefficient 220	10,00 €
Coefficient 310	10,29 €
Coefficient 320	10,59 €
Coefficient 410	11,07 €
Coefficient 420	11,55 €
Coefficient 500	12,80 €
Coefficient 550	15,13 €
Coefficient 600	17,47 €

## ANNEXE IV

### CONVENTION DE CONCESSION D'OCCUPATION PRECAIRE DU LOGEMENT MIS A LA DISPOSITION DU SALARIE ET DE SA FAMILLE

*(Article 28 b) de la convention collective)*

Entre les soussignés :

M. .... (NOM, Prénom), exploitant agricole demeurant à .....,  
employeur,

D'une part, et

M. .... (NOM, Prénom), employé en qualité de ..... au service de  
l'employeur sus-indiqué,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

#### **OBJET**

**Article 1er** - M. ...., employeur, concède à compter du ..... à  
M. .... en qualité de ..... (qualification professionnelle à rappeler), en  
raison de cet emploi salarié et à titre d'accessoire du contrat de travail existant entre les  
deux parties, la jouissance à titre précaire et liée à l'existence dudit contrat de travail d'un  
logement sis à ..... et comprenant ..... (énumérer les pièces habitables).

#### **CONDITIONS D'OCCUPATION ET DE JOUISSANCE**

**Article 2** - L'occupant du logement n'étant pas locataire, il ne paiera aucun loyer à  
l'employeur. Il s'agit d'une prestation en nature dont la déduction sera opérée sur le salaire  
dans les conditions prévues à l'article 27 b) de la convention collective, savoir en l'espèce :  
définition des conditions applicables dans le cas considéré.

**Article 3** - L'occupant s'engage à contracter dans les huit jours de son entrée en  
jouissance une police d'assurance contre le recours des tiers, afin de se garantir dans  
l'hypothèse où sa responsabilité viendrait à être engagée du fait de l'occupation du logement  
mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail.

**Article 4** - L'occupant pourra mettre fin à l'occupation de son logement à tout  
moment en observant un préavis de huit jours si, le cas échéant, sans mettre fin à son  
contrat de travail, il se reloger par lui-même ailleurs.

**Article 5** - L'intéressé devra acquitter les contributions mobilières et taxes afférents  
au logement dont la jouissance lui est concédée.

Il devra également utiliser les locaux et installations dans de bonnes conditions  
conformément à leur destination, et les restituer en fin d'occupation en bon état d'entretien  
et de réparation, dans la situation où les décrit l'état des lieux dressé contradictoirement lors  
de l'entrée en jouissance.

L'employeur supportera néanmoins la charge d'une usure résultant d'un usage normal.

**Article 6** - L'occupant ne peut loger d'une façon permanente d'autres personnes que son conjoint, ses descendants et ascendants directs à charge.

En raison du caractère particulier de la présente concession d'occupation à titre précaire, l'occupant ne sera pas fondé à héberger toutes autres personnes que celles indiquées à l'alinéa précédent sans l'accord préalable verbal, écrit ou tacite de l'employeur.

### **CONDITIONS DE CESSATION D'OCCUPATION ET DE JOUISSANCE**

**Article 7** - En raison de la nature de concession accordée, la jouissance du logement prendra fin au même moment que le contrat de travail quel que soit le motif de cessation dudit contrat.

**Article 8** - Faute par l'occupant de quitter les lieux à la date de cessation du contrat de travail :

L'employeur se réserve le droit de requérir l'expulsion par simple ordonnance de référé rendue par le président du tribunal civil compétent compte tenu du lieu de travail :

L'occupant aura à verser à l'employeur une indemnité d'occupation forfaitaire dont le montant sera, pour chaque jour de retard (prévoir une indemnité d'un montant raisonnable), les jours de retard étant décomptés à partir de l'expiration du contrat de travail.

Ce montant, ne saurait, en aucun cas, conférer au redevable un droit d'occupation du logement en question.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
en autant d'exemplaires que de parties.

Signature de l'employeur  
précédée de la mention "**lu et approuvé**"

Signature du salarié  
logé avec sa famille  
précédée de la mention "**lu et approuvé**"

## **ANNEXE V**

*(Article 54 de la convention collective)*

*Supprimé par l'avenant n° 58 du 3 décembre 1996*

## ANNEXE VI

*(Article 55 de la convention collective)*

Je soussigné, (NOM, Prénom et domicile ou raison sociale de l'employeur)  
certifie avoir employé M. .... (NOM, Prénom du salarié)  
en qualité de .....  
du ..... au .....  
dans les conditions suivantes :

Un total de ..... jours de travail (1)  
A des travaux à tâche (1)  
A temps complet (1)  
A temps partiel (1).

M. .... est libre de tout engagement sur mon exploitation  
depuis le .....

Fait à ....., le .....  
(Signature de l'employeur)

(1) Rayer la mention inutile



## **ANNEXE VII**

### **RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE**

*(Article 56 de la convention collective)*

*Abrogé par avenant n° 72 du 27 mai 2005*

## EXTRAITS DE L'ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

### 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.

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 <sup>1</sup>.

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 récapitulatif 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 36ème et la 39ème heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

---

<sup>1</sup> Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires.

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

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

#### 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 2 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 1/151,67ème 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 1/151,67ème 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.

## **ANNEXE II DE L'ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 1981 MODIFIÉ**

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

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

#### **I. Principe de l'annualisation**

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

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

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

## **II. Mise en œuvre de l'annualisation**

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

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

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

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

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

## **III. Programmation indicative de l'annualisation**

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

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

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

#### **IV. Modification du programme d'annualisation**

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

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

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

- au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
- au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

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

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

#### **V. Compte individuel de compensation**

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

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

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

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

### ANNEXE I DE L'ACCORD DU 23/12/1981 MODIFIÉ

#### **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)."



**Arrêté du 03-10-1985 FIXANT LES CONDITIONS DANS LESQUELLES DES DOUCHES DOIVENT ETRE MISES A LA DISPOSITION DU PERSONNEL EFFECTUANT DES TRAVAUX INSALUBRES OU SALISSANTS (JORF 15 octobre 1985 date d'entrée en vigueur le 1er novembre 1986)**

**Article 1 :** Les chefs d'établissements et d'exploitations agricoles sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour mettre des douches à la disposition des salariés qui effectuent les travaux énumérés aux tableaux I, II et III en annexe au présent arrêté.

**Article 2 :** Par dérogation à l'article 1er, dans les établissements où sont occupés au plus dix salariés et lorsque lesdits travaux sont effectués à titre occasionnel, l'employeur est tenu de fournir aux salariés les moyens de procéder à un nettoyage corporel aux lieu et place des douches.

Toutefois, sur avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut exiger la mise à disposition de douches.

**Article 3 :** Les douches sont installées dans des cabines individuelles.

**Article 4 :** Le temps passé à la douche ou au nettoyage corporel, rémunéré comme temps de travail normal, est au minimum d'un quart d'heure et au maximum d'une heure, déshabillage et rhabillage compris.

**Article 5 :** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du treizième mois suivant la date de sa publication au Journal officiel de la République française.

**Article 6 :** Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ANNEXE**

### **TABLEAU I : Travaux salissants susceptibles de provoquer des maladies professionnelles**

Manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire :

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

Travaux de réparation et entretien comportant :

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

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

Travaux de secrétage des peaux et de feutrage des poils.

#### **TABLEAU II : Autres travaux salissants ou insalubres**

- Manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide.
- Travaux d'abattage d'animaux de boucherie et de volailles.
- Travaux d'équarrissage.
- Curage des fosses à purin ou à compost.
- Travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium.
- Travaux de collecte et de traitement des ordures. »

#### **TABLEAU III : Travaux effectués dans les ateliers où la captation de poussières est absente ou insuffisante**

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

(Avenant n° 72 du 27 mai 2005) "ANNEXE X

**Lettre type de demande de congé de paternité à adresser par le salarié  
à son employeur de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception  
un mois au moins avant le début souhaité du congé**

Nom, prénom  
Adresse  
Fonction

lieu, date  
(1 mois au moins avant le début du congé)

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article L 122-25-4 du code du travail, je vous informe que mon enfant est né (ou devrait naître) le « date ». Je souhaite bénéficier du congé de paternité à partir du « date du début du congé » jusqu'au « date de fin de congé ».

Je vous joins la photocopie du livret de famille (ou de l'extrait d'acte de naissance ou bien encore du certificat médical attestant de la date prévue de la naissance).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

« signature »"