



**FEDERATION REGIONALE DES SYNDICATS
D'EXPLOITANTS AGRICOLES
SEINE ET MARNE- ILE DE FRANCE**

**CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DU
8 SEPTEMBRE 2006 APPLICABLE AUX
SALARIES DES EXPLOITATIONS DE
MARAICHAGE, D'ARBORICULTURE,
D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES ET DE
CRESSICULTURE DE LA REGION D'ILE DE
FRANCE.**

I.D.C.C. : 8113

Siège social : FRSEA-7 rue du Louvre-75001 Paris

Mise à jour janvier 2015

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I.....	3
Champ d'application	3
CHAPITRE II.....	3
Durée, révision, dénonciation.....	3
CHAPITRE III	4
Droits syndicaux.....	4
CHAPITRE IV	4
Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation.....	4
CHAPITRE V	5
Dispositions relatives à l'emploi	5
CHAPITRE VI	7
Classification des emplois	7
CHAPITRE VII	10
Salaires et accessoires du salaire	10
CHAPITRE VIII	12
Temps de travail	12
CHAPITRE IX	19
Congé – Absences	19
CHAPITRE X	21
Apprentissage	21
CHAPITRE XI	23
Formation professionnelle.....	23
CHAPITRE XII	23
Hygiène et sécurité	23
CHAPITRE XIII	23
Rupture du contrat de travail	23
CHAPITRE XIV	25
Disposition spécifiques pour les cadres	25
CHAPITRE XV	28
Dispositions diverses.....	28
ANNEXES	34

CHAPITRE I

Champ d'application

Article 1

Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et salariés des exploitations maraîchères, horticoles, arboricoles, pépiniéristes et de cressiculture, dites cultures spécialisées de la région Ile de France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) quel que soit le siège de l'entreprise même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et où que soient domiciliées les parties.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention s'applique nonobstant tous usages et coutumes locaux ou toutes stipulations contenues dans les contrats de travail lorsque ceux-ci sont moins favorables pour les salariés que les dispositions de la présente convention ainsi que les avantages acquis au titre des conventions collectives antérieures.

Celle-ci ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution des avantages individuels acquis avant son entrée en vigueur

CHAPITRE II

Durée, révision, dénonciation

Article 2 –1

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Article 3

Révision

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une des parties. Elle devra être signifiée aux autres parties par lettre recommandée.

La commission paritaire est convoquée par l'une ou l'autre des parties dans les 30 jours suivant la réception de la demande de révision.

La commission paritaire se réunira au moins deux fois par an en vue de négocier les éventuelles révisions des éléments du salaire défini à l'article L.2261-22 du code du travail.

Article 4

Dénonciation

En cas de dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou au plus pendant un délai d'un an à compter de la prise d'effet de la dénonciation.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit le signifier par lettre recommandée 3 mois avant cette date aux autres organisations signataires et faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission paritaire convoquée dans les conditions fixées à l'article 3 commence à étudier la nouvelle convention dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée.

CHAPITRE III

Droit syndicaux

Article 5

Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans les conditions prévues par les articles L.2111-1 et L.2141-4 du code du travail.

Les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Sur demande écrite de leur syndicat, les salariés peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les congés et absences prévus au présent article ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés sur demande d'une des parties.

CHAPITRE IV

Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Article 6

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 agricole de conciliation du département concerné, dans les conditions prévues par les articles L.2522-1 et suivants du code du travail.

En cas de non conciliation, ils peuvent être soumis à un médiateur choisi en accord entre les parties ou, à défaut, par l'autorité administrative, conformément à l'article L.2523-1 du code du travail.

Article 7

Conflits individuels

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire de conciliation dont le siège est situé au siège de la F.R.S.E.A. – 42, rue du Louvre - 75001 PARIS.

Cette commission est composée d'un membre salarié par organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre équivalent de représentants employeurs. Lorsqu'un cadre est concerné par le litige, la commission comprend au moins un représentant employeur de cadres et un représentant des salariés cadres.

La commission paritaire de conciliation fonctionnera selon les mêmes modalités que celles de la commission paritaire d'interprétation définies à l'article 8.

Toutefois ces conflits peuvent être portés directement par l'employeur ou le salarié devant la juridiction compétente.

Article 8

Commission paritaire d'interprétation

Cette commission est créée en application de l'article L.523-1 et R.523-17 du code du travail pour interpréter les clauses de la présente convention.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal d'employeurs représentant les organisations patronales signataires.

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 années civiles. Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

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

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives, auprès du secrétariat à la F.R.S.E.A. au 42, rue du Louvre - 75001 PARIS. Le président, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible après la saisine, et en tout état de cause, dans le délai d'un mois après la demande.

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

En cas d'accord, elles font l'objet d'un procès verbal dressé sur le champ et signé par les membres présents.

CHAPITRE V

Dispositions relatives à l'emploi

Article 9

Recrutement en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée

Le contrat de travail doit être écrit, signé conjointement, établi en double exemplaire, dont un pour le salarié et le second pour l'employeur.

Ce document doit préciser la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et sa classification (niveau et échelon), son salaire, la période d'essai, le lieu de travail. Une description de fonction peut être jointe.

L'employeur qui engage un salarié peut exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail.

Si le contrat est à durée déterminée pour les salariés saisonniers comme pour les salariés temporaires, il doit répondre aux dispositions des articles L.1242-1 et L.1242-2 du code du travail.

Est considéré comme salarié saisonnier celui qui est embauché pour des travaux qui sont normalement appelés à se répéter périodiquement chaque année et suivant des modalités écrites dans le contrat.

Est considéré comme salarié temporaire celui qui est embauché en contrat à durée déterminée pour les motifs suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- attente de l'arrivée d'un salarié embauché à durée indéterminée ;
- accroissement temporaire d'activités ;
- travaux urgents (d'entretien, etc.).

Article 10

Salariés intermittents

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

C'est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit avec mention notamment de la qualification du salarié et la durée minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. La gestion de ces contrats est régie par l'article 9-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail en agriculture, joint à la présente convention.

Article 11

Période d'essai

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

- 1) La période d'essai valable pour les deux parties est fixée pour les contrats à durée indéterminée à :
 - 2 mois pour le personnel hautement qualifié : Niveau IV échelon 1 et 2 et Niveau III échelon 1 et 2 ;
 - 1 mois pour le personnel qualifié et non qualifié : Niveau II échelon 1 et 2 et Niveau I.

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois pour une durée égale à la moitié de la période initiale.

- 2) Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée à un jour par semaine de travail prévue au contrat, dans la limite maximale de 2 semaines pour les contrats inférieurs à 6 mois, et d'un mois si la durée initiale du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L.1242-10 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;

sauf accord des parties.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article 12

Incidences de la maladie, des accidents, de la maternité et de l'adoption sur le contrat de travail

A/ Maladie ou accident de la vie privée

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de vie privée dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 90 jours, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles L.1232-2 et suivants du code du travail relatif à la procédure de licenciement, lorsque l'absence du salarié est de nature à provoquer la désorganisation de l'entreprise et que la preuve est faite que le salarié ne peut être remplacé par un salarié recruté par un contrat de travail à durée déterminée ou par un contrat de travail temporaire.

B/ Accident du travail – Maladie professionnelle – Maternité – Adoption

Les règles fixées au paragraphe A ne s'appliquent pas en cas de maladie professionnelle, accident du travail, maternité ou adoption.

La durée des périodes d'arrêt est prise en compte pour la détermination de tous les avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue de ces périodes d'arrêt, le salarié doit être réintégré dans son emploi ou à défaut, dans un emploi compatible avec son état de santé, conformément à l'avis du médecin du travail, sauf impossibilité reconnue.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de la procédure de licenciement des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux indemnités spéciales prévues aux articles L.1226-10 et suivants du code du travail.

En cas de maternité ou d'adoption, tout licenciement quel qu'en soit le motif est interdit pendant la période déterminée par l'article L.1225-17 et suivants du code du travail et la personne est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait.

Article 13

Egalité des salariés devant l'emploi

Aucune discrimination notamment en matière d'emploi, de formation, de promotion, de salaires et de conditions de travail en général ne peut être fondée, notamment sur le sexe, la nationalité, la race, les opinions politiques, syndicales et religieuses, ainsi que sur la situation de famille du salarié.

Les employeurs sont incités à favoriser l'accès au travail des personnes handicapées notamment par l'adaptation des postes de travail, l'aménagement des installations et des matériels, et par le développement du travail à temps partiel. Ils pourront, à ce titre, dans certaines conditions, bénéficier d'aides financières de l'AGEFIPH.

CHAPITRE VI

Classification des emplois

Les salariés des exploitations et entreprises visés par la présente convention sont classés dans les échelons et niveaux définis ci-après, sachant que ceux-ci prennent en compte, au-delà des métiers traditionnellement reconnus dans l'agriculture, les nouveaux métiers créés par les activités des

exploitations agricoles qui transforment, et/ou commercialisent les produits de l'exploitation, y compris les activités d'accueil dans le cadre de gîtes ruraux ou de fermes auberges.

Un emploi comportant par nécessité des tâches variées fait donc appel à la polyvalence des salariés.

Une grille de concordance entre les anciennes et la nouvelle classification figure en annexe2.

CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Niveau I - Emploi d'exécutant

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

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance fréquente.

Niveau II - Emploi spécialisé

Echelon 1

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

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique de l'entreprise ou de l'environnement.

Echelon 2

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

Niveau III - Emploi qualifié

Echelon 1

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

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il surveille le travail en raison de ses connaissances et de son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer les anomalies et les incidents relevant de son champ professionnel, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il peut participer aux réparations plus complexes.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail, dans le cadre des instructions données.

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

Niveau IV - Emploi hautement qualifié

Echelon 1

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail à partir des indications générales sur la planification du travail et des résultats attendus. Le titulaire en assume la responsabilité dans le cadre des directives données périodiquement.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux réflexions relatives aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer les anomalies et les incidents relevant de son champ professionnel et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Echelon 2

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

Il peut éventuellement conseiller un ou plusieurs aides dans l'exécution de leur travail à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, participer à l'organisation du travail en équipe.

NB : des descriptions de postes plus détaillées sont disponibles sur le site www.anefa.org ou dans le guide papier « des métiers de l'agriculture ».

CHAPITRE VII

Salaires et accessoires du salaire

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale professionnelle est le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Ne sont pas prises en compte dans la rémunération minimale professionnelle et s'ajoute à cette dernière :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés telles que définies par La présente convention ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Les salaires et les accessoires du salaire sont déterminés ainsi qu'il est précisé à l'annexe 3 de la présente convention.

Le salaire de chaque mois est déterminé en fonction de la durée légale annuelle du travail .Le salaire ainsi calculé est réparti en 12 mensualités égales.

En cas de rupture du contrat de travail, le salaire est régularisé en fonction du nombre d'heures de travail effectivement réalisées depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Les contrats à durée déterminée se voient appliquer les mêmes salaires avec une indemnité de fin de contrat de 10 %. Cette indemnité n'est pas due pour les contrats saisonniers et aux jeunes employés pendant les périodes scolaires ou universitaires.

Article 14

Salaires des jeunes travailleurs

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

- moins de 17 ans : 80 % du salaire conventionnel ;
- de 17 à 18 ans : 90 % du salaire conventionnel.

Les jeunes perçoivent le salaire de la catégorie adulte s'ils ont le même rendement et les mêmes aptitudes. Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activités les salariés de moins de 18 ans doivent percevoir au moins le salaire minimal conventionnel.

Article 15

Travaux à la tâche

Certains travaux manuels peuvent être rémunérés à la tâche.

Les prix et conditions de ces travaux doivent être fixés d'un commun accord entre employeur et salarié avant le commencement des travaux et faire l'objet d'une convention écrite établie en 2 exemplaires dont l'un est remis à l'intéressé.

Les salariés travaillant à la tâche ne peuvent pas percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils percevraient s'ils étaient payés à l'heure.

La base de calcul de rémunération des travaux à tâche sera identique pour tous les salariés de l'entreprise qui accomplissent les mêmes tâches.

Article 16

Païement des salaires

La paie de chaque mois civil devra être faite régulièrement tous les mois et au plus tard le cinquième jour ouvré suivant le mois auquel elle se rapporte.

A leur demande, les salariés payés au mois peuvent recevoir des acomptes.

Article 17

Bulletin de paie et livre de paie

Le bulletin de paie que doit remettre l'employeur à chaque salarié doit être conforme à l'article R.143-2 du code du travail.

Un double du bulletin de paie doit être conservé par l'employeur pendant 5 ans.

Article 18

Garanties incapacité temporaire, invalidité, décès et frais de santé

Les salariés non cadres bénéficient des garanties incapacité temporaire, invalidité, décès et frais de santé aux conditions prévues par l'accord du 30 janvier 2008 mis en annexe 1 de la présente convention collective, pour information.

Article 19

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté viendra s'ajouter au salaire de base dans les conditions suivantes :

- ce droit est ouvert après 5 ans de présence ;
- la prime est égale à 5% après 5 ans du salaire conventionnel annuel ;
- la première prime est versée au 31 décembre suivant les 5 ans et à la date anniversaire ensuite
- cette prime peut être proratisée en application d'un accord d'entreprise ou avec l'accord des salariés de l'entreprise ;
- la prime d'ancienneté est calculée au prorata pour les départs en cours d'année et les temps partiels.

Article 20

Remboursement des frais de transport

Conformément aux dispositions légales, l'entreprise prend en charge, à concurrence de 50 %, le montant des titres de transport des salariés empruntant les transports en commun pour se rendre de leur résidence à leur travail.

Article 21

Nourriture

Lorsqu'il est prévu au contrat de travail que le salarié est nourri, le prix de la nourriture est fixé forfaitairement conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature, soit 4,15 € par repas au 1^{er} janvier 2006 et revu chaque année (Arrêté actualisé joint en annexe 5).

Le montant de la nourriture doit être retenu à chaque paie mensuelle.

Article 22

Logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement comme accessoire du contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature. La valeur mensuelle de l'avantage en nature à porter sur le bulletin de paie (et donc à soumettre à cotisations) est déterminée en fonction d'une part de la position du montant de la rémunération du salarié par rapport au plafond de la sécurité sociale, et de la composition du logement d'autre part (arrêté actualisé joint en annexe 5).

Ce logement doit être conforme aux normes de salubrité et d'habitabilité en vigueur.

Un état des lieux du logement, lors de l'emménagement du salarié, devra être constaté par un acte écrit, établi en double exemplaire, l'un signé par l'employeur et remis au salarié, l'autre signé par le salarié gardé par l'employeur.

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

Le salarié doit souscrire une assurance couvrant les risques locatifs de ce logement, accessoire au contrat de travail.

CHAPTIRE VIII

Temps de travail

Article 23

Durée du travail et rémunération mensualisée des heures normales
(en application de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants
sur la durée du travail en agriculture figurant en annexe 4)

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

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisées par 12 mois).

Ce mode de calcul permet d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

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

Article 24

Heures supplémentaires

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

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Les heures supplémentaires sont majorées en application de l'article 7.3 de l'accord national sur la durée du travail joint en annexe).

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui totalise plus de 1 860 heures de travail effectuées, conformément aux dispositions de l'article 7.4 du même accord national.

Article 25

Annualisation du temps de travail

Pour tenir compte de la saisonnalité des activités, le temps de travail peut être annualisé en application de l'article 10-4 de l'accord national 35 heures joint en annexe.

Article 25 bis

Salaire régulé

L'agriculture étant de par sa nature une production saisonnière occasionnant d'importants pics d'activités, les exploitations doivent faire face à un besoin de main d'œuvre sur des périodes courtes, et assurent aux salariés de ces secteurs un volume important d'heures supplémentaires dont le paiement n'est pas réparti régulièrement sur l'année. Le montant variable du salaire pour les salariés en CDI n'est pas sans poser de problèmes pour eux et leurs familles, dans la réalisation de nombreuses démarches de la vie de tous les jours (logement, prêt bancaire etc.).

En accord entre les parties, employeur et salarié, il pourra être conclu un accord assurant un lissage sur l'année des heures supplémentaires.

Les principes

Les parties déterminent le volume en nombre d'heures de travail effectif, volume qui sera réalisé en cours de période. Ce volume intègre les heures réalisées au delà de la durée légale et ne pourra être supérieur à la durée maximale annuelle. Ce volume, révisé annuellement, est communiqué au moins 1 mois avant le premier jour de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre, soit avant le 1^{er} décembre.

Le volume déterminé doit être réalisé au plus tard le 31 décembre dans le respect des limites maximales hebdomadaire et quotidienne légales et conventionnelles.

Même en présence de cette clause horaire, l'employeur reste tenu d'établir les documents nécessaires aux décomptes de la durée du travail. Seuls les contrats à durée indéterminée à temps plein peuvent faire l'objet de ce lissage sur l'année des heures supplémentaires. De plus, le recours à ce lissage n'exclut pas l'utilisation de la réduction du temps de travail sous forme de repos mais interdit le recours à l'annualisation.

Rémunération des heures et bulletin de paie

L'employeur établit mensuellement une fiche de paie remise au salarié. Chaque mois, le salarié bénéficie outre sa rémunération mensualisée d'une provision sur heures réalisées équivalente à 1/12^{ème} du nombre d'heures programmées au dessus de la durée annuelle de travail effectif au taux de 125 % du taux horaire du salarié.

Les éventuelles majorations particulières (travail de nuit, travail du dimanche, jours fériés) feront l'objet d'un paiement le mois de leur réalisation effective.

Comptabilisation annuelle

En fin de période de référence, l'employeur réalise le bilan des heures normales et des heures réalisées au-delà de la durée légale.

Si cette somme est supérieure au volume heures lissées prévu dans l'engagement initial, le salarié recevra paiement des heures réalisées et non indemnisées dans le lissage (avec les majorations de droit s'y afférent).

S'il apparaît lors de ce bilan que des majorations supplémentaires sont dues au titre des heures réalisées, celles-ci devront être réglées avec la dernière paie de la période.

Enfin, en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, si cette somme est inférieure au volume de l'engagement initial, le salarié conservera, sauf en cas de refus d'exécution desdites heures à l'initiative du salarié pour un motif injustifié (absence injustifiée, refus d'exécuter les heures sans motif, etc.), le bénéfice des sommes versées sans devoir rattraper les heures non effectuées.

En cas de rupture du contrat en cours de période, l'employeur clôt le compte individuel du salarié et remet un document récapitulant l'ensemble des événements.

Ce dispositif n'est qu'une faculté offerte au salarié et à l'employeur pour lisser les rémunérations sur 12 mois. La mise en place effective doit être étudiée en fonction des besoins réels de l'entreprise et des attentes des salariés.

Article 26

Durée maximale du travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures. Le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 heures par an.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures.

La durée maximale du travail effectué annuelle est fixée à 1 940 heures. Elle est portée à 2 000 heures dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 1 salarié, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- Entreprises de 2 à 4 salariés : Nombre de salariés X 1 940 heures ;
- Entreprises de plus 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 l'année civile et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à 6 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.

Article 27

Enregistrement et contrôle du temps de travail

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné sur un registre émargé chaque mois par le salarié ou affiché dans l'entreprise avec les horaires de travail.

Ce document récapitule notamment les heures normales de travail effectuées, les heures supplémentaires, le total annuel d'heures effectuées, le nombre de congés pris en distinguant les congés payés, les repos compensateurs et les autres types de congés. Ce document doit être conservé pendant 5 ans.

La formalité de l'émargement et le registre peuvent être remplacés par un autre moyen de contrôle (badgeuse etc.).

Article 28

Repos quotidien et hebdomadaire

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

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives, à prendre le dimanche, auquel s'ajoute les 11 heures de repos quotidien.

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

Article 29

Travail de nuit

I. Définition du travail de nuit

Tout travail effectué entre 20 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Conformément à l'article L.3122-29 du Code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprises entre 20 heures et 7 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 20 heures à 5 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Les jeunes ouvriers et apprentis âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation prévue par le Code du travail.

II. Justification du recours au travail de nuit

Conformément à la loi N° 2001-397 du 9 mars 2001 dont le présent chapitre prend en compte les dispositions, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise et notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage et les activités de commercialisation.

Les premières dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit mais d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

III. Modalités de mise en œuvre

Le travail de nuit ne peut être mis en place qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du comité d'hygiène et de sécurité, et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation des membres du personnel des services impliqués.

Article 29 A

Travail de nuit régulier

1) Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 20 heures et 5 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli, au moins 2 fois par semaine – hors périodes de congés et hors périodes d'arrêt de production –selon son horaire de travail habituel (c'est-à-dire un horaire qui se répète d'une façon régulière) au moins 3 heures de travail quotidien durant la plage de nuit comprise entre 20 heures et 5 heures ou celle qui lui est substituée.

La période de 12 mois consécutifs pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

2) Conditions de travail des travailleurs de nuit

Temps de pause : Tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif et ne sera pas rémunérée.

Temps de pause quotidien : Pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures, sous réserve des dispositions de l'article D.714-21 du Code rural.

Durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit : La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L.3122-34 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne pourra être portée à 10 heures, sous réserve du respect des dispositions des articles R.3122-10 et R.3122-11 du Code du travail.

Conformément à l'article R.3122-12 du code du travail, les salariés pour lesquels il est fait application de la dérogation prévue à l'article L.3122-34 du code du travail bénéficieront de périodes de repos

d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est possible pour des raisons objectives, il sera accordé au salarié concerné, afin de lui assurer une protection appropriée, une contrepartie équivalente selon les dispositions suivantes : le salarié concerné bénéficiera de temps de pause réguliers (notamment aux heures où les risques d'endormissement sont les plus importants) dont la durée cumulée sera égale au temps effectué au-delà de 8 heures. Ces temps de pause devront être obligatoirement répartis au maximum sur les 4 périodes de travail de nuit suivantes.

Durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit :

a- Durée maximale hebdomadaire absolu du travail des travailleurs de nuit –dérogation

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée maximale hebdomadaire sur une semaine donnée est fixée à 48 heures.

b- Durée maximale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit - dérogation

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L.3122-35 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures.

3) Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Le salarié qui travaille au moins 270 heures par an entre 20 heures et 5 heures, ou celui qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 20 heures et 5 heures bénéficie :

- d'une majoration de 15 % sur la base du taux horaire normal par heure de nuit effectuée
- et
- d'un repos compensateur égal à 10 % du nombre d'heures de nuit effectuées dans l'année, à prendre dans les 2 mois suivant l'acquisition d'au moins une demi-journée de repos.

4) Organisation du travail du travailleur de nuit

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentant du personnel.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de fin du poste.

5) Protection des travailleurs de nuit

Conformément à l'article L.3122-39 et suivants du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

A cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

(C.H.S.C.T.) en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Surveillance médicale : les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder douze mois, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Inaptitude au poste de travailleur de nuit : Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, l'employeur doit proposer au salarié concerné un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

Garanties en cas de changement de poste : les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Obligations familiales impérieuses : Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour,
- refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Protection des salariées travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché : la salariée en état de grossesse médicalement constatée peut demander à être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. Il en est de même, pour la salariée ayant accouché, pendant la période légalement prévue du congé post-natal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate 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. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et 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 doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui l'opposent au reclassement.

6) Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour.

7) Formations professionnelles ou syndicales des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans un plan de formation de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises porteront une attention particulière aux conditions d'accès à la formation continue de ces salariés, compte tenu de la

spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et tiendront informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues par le code du travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

Article 29 B

Travail de nuit occasionnel

1) Définition

Est considéré comme travailleur de nuit occasionnel, le salarié ne répondant pas aux critères du 1^{er} point de l'article 29 A.

2) Contreparties accordées aux salariés de nuit occasionnels

Les heures de nuit sont majorées sur la base du taux horaire normal :

- de 100 % lorsqu'elles correspondent à des heures normales de la semaine ;
- de 75 % lorsqu'elles correspondent à des heures supplémentaires de la semaine majorées de 25 % ;
- de 50 % lorsqu'elles correspondent à des heures supplémentaires de la semaine majorées de 50 %.

Il est interdit d'employer entre 20 heures et 6 heures les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans.

3) Conditions de travail des travailleurs de nuit

Temps de pause : tout salarié effectuant occasionnellement du travail de nuit durant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif et ne sera pas rémunérée.

Temps de repos quotidien : Pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures, sous réserve du respect des dispositions de l'article D.714-21 du code rural.

CHAPITRE IX

Congé – Absences

Article 30

Congé payés

Conformément aux dispositions légales, la durée du congé annuel est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée par la loi à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés (articles L.3141-4 et L.3141-5 du code du travail).

La durée du congé est, pour 12 mois de travail effectif ou assimilé, de 30 jours ouvrables au maximum correspondant à 25 jours ouvrés.

La prise de congés doit tenir compte des périodes dites de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures au titre des congés payés ne peuvent être demandées.

Ces périodes de grands travaux sont définies au niveau de chaque exploitation et seront portées chaque début d'année, à la connaissance des salariés.

Toutefois les employeurs s'efforceront au cours de la période du 1^{er} juillet au 31 août, d'accorder 2 semaines continues de congés à leur personnel ayant des enfants d'âge scolaire.

Article 31

Congés exceptionnels

Les salariés bénéficient, sur justification, de congés à l'occasion de certains événements :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (pacs) par le salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, d'un concubin, du co-contractant d'un pacte civil de solidarité (pacs) ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (pacs) par un enfant ;
- 1 jour pour le décès d'un ascendant, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours devront être pris dans une période raisonnable au moment de l'événement considéré et n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

Article 32

Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et Noël.

En dehors du 1^{er} mai chômé et payé, les heures de travail effectuées les jours fériés seront rémunérées en fonction de la durée hebdomadaire de travail effectuée.

En plus, une indemnité pour jour férié travaillé sera versée sur la base de 7 heures au taux normal.

Article 32 bis

Jour de solidarité

Le jour de solidarité est défini par accord au niveau de chaque entreprise. Il pourra être négocié sous forme de RTT ou défini un autre jour que le lundi de Pentecôte.

Article 33

Congés de fractionnement

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et/ ou supérieure à 24 jours ouvrables peut être fractionné avec l'agrément du salarié.

Le salarié dont le congé principal s'étend au-delà de 12 jours ouvrables et est fractionné à la demande de l'employeur, mais dans la limite de 24 jours ouvrables aura droit si une fraction de ces congés est utilisée en une ou plusieurs fois en dehors de la période estivale, à un complément de :

- 2 jours ouvrables, si le nombre de ces jours est au moins égal à 6 ;
- 1 jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Toutefois ce congé ne pourra porter le total des congés à plus de 32 jours ouvrables par année.

Article 34

Absences – Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit en justifier par l'envoi d'un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi, sauf situation imprévisible et insurmontable.

CHAPITRE X

Apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Sa finalité est de permettre à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur (CAP - BEP - Bac Professionnel – BTS) ou un titre homologué.

Afin de favoriser l'apprentissage dans nos exploitations, les apprentis seront rémunérés sur le critère du diplôme préparé.

La base du salaire de référence sera le salaire conventionnel du niveau et de l'échelon considéré à partir du moment où le salaire conventionnel est égal ou supérieur au SMIC.

Les correspondances suivantes entre le niveau de diplôme préparé et la classification conventionnelle s'appliqueront selon le tableau ci-après :

<i>CAP et BEP</i>	<i>Niveau II Echelon 1</i>
<i>BAC général et technologique</i>	<i>Niveau II Echelon 2</i>
<i>BAC professionnel, brevet de technicien ou brevet professionnel</i>	<i>Niveau III Echelon 1</i>
<i>DEUG, DUT, BTS ou tout autre diplôme de niveau BAC + 2</i>	<i>Niveau III Echelon 2</i>
<i>Diplôme de niveau BAC + 3</i>	<i>Niveau IV Echelon 1</i>
<i>Préparation de tout autre diplôme supérieur à BAC + 3</i>	<i>Niveau IV Echelon 2</i>

La rémunération de l'apprenti sera ensuite déterminée en fonction du tableau suivant en fonction de l'âge et du niveau d'études :

Âge du jeune	Rémunération	
	Année d'exécution du contrat	% du salaire conventionnel
16 – 17 ans	<i>1^{ère} année</i>	25 %
	<i>2^{ème} année</i>	37 %
	<i>3^{ème} année</i>	53 %
18 – 20 ans	<i>1^{ère} année</i>	41 %
	<i>2^{ème} année</i>	49 %
	<i>3^{ème} année</i>	65 %
21 – 25 ans	<i>1^{ère} année</i>	53 %
	<i>2^{ème} année</i>	61 %
	<i>3^{ème} année</i>	78 %

Pour les formations complémentaires, la rémunération s'effectuera selon les mêmes critères avec les pourcentages suivants :

Formation complémentaire	À PARTIR DE 16 ANS	À PARTIR DE 18 ANS	À PARTIR DE 21 ANS
<i>Après contrat d'un an</i>	40 %	56 %	68 %
<i>Après contrat de 2 ans</i>	52 %	64 %	76 %
<i>Après contrat de 3 ans</i>	68 %	80 %	93 %

CHAPTIRE XI

Formation professionnelle

La formation professionnelle contribue au développement des compétences des salariés et donc à la performance respective du salarié et de l'exploitation.

Les salariés peuvent suivre des formations professionnelles en application de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture, en faisant jouer leur Droit Individuel à la Formation (DIF), dans le cadre du plan de formation de l'employeur, ou enfin en sollicitant un congé individuel de formation.

Pour la mise en œuvre pratique de ces formations, il convient de se rapprocher du Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitants et Entreprises Agricoles (FAFSEA) qui assure le financement et la gestion de ces différents dispositifs.

CHAPTIRE XII

Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs notamment sur les vestiaires, les lavabos, douches, équipements pour intempéries et équipements de protection individuelle.

CHAPTIRE XIII

Rupture du contrat de travail

Article 35

Préavis réciproque

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement donne lieu à un préavis.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, sauf commun accord, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué.

A/ En cas de démission, sa durée est pour :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 15 jours pour les niveaux I et II et un mois pour les niveaux III et IV
- à partir de 6 mois d'ancienneté : un mois pour les niveaux I et II et deux mois pour les niveaux III et IV
- 2 semaines pour un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) et justifiant d'une embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI).

B/ En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, ou force majeure, sa durée est pour :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 15 jours
- entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté : un mois
- à partir de 2 ans d'ancienneté : deux mois.

Le salarié en période de préavis aura le droit de s'absenter 2 demi-journées par semaine pour rechercher un emploi. Elles seront déterminées par accord des parties et l'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures en fin de période de préavis.

Seules les heures effectivement prises donnent lieu à rémunération.

Article 36

Indemnité de licenciement

Les licenciements individuels ou collectifs d'ordre économique, comme les licenciements inhérents à la personne du salarié ne peuvent intervenir que dans le strict respect des procédures prévues par la législation en vigueur.

Tout salarié licencié pour un motif non économique, bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement à partir d'1 an d'ancienneté, égale à :

- 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté + 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement :

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail précédents la rupture sert de base au calcul de l'indemnité, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis ».

Article 37

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

1/ Départ volontaire

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit, doit en informer par écrit son employeur. A la date de la rupture de son contrat de travail le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité au-delà de 10 ans d'ancienneté, égale à :

- 1/10^{ème} de mois par année de présence.

Le salaire à prendre en considération est le même que pour l'indemnité de licenciement, et le délai de prévenance est le même qu'en cas de démission.

2/ Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein et qu'il remplit les conditions d'âges et de trimestres cotisés.

L'employeur doit respecter le même préavis qu'en cas de licenciement.

L'indemnité de départ est la même qu'en cas de licenciement.

CHAPITRE XIV

Disposition spécifiques pour les cadres

Article 38

Définition et classification des cadres

Sont considérés comme cadre d'exploitations agricoles, les salariés dont les fonctions correspondent à la définition du personnel d'encadrement selon la convention AGIRC de 1947.

Ils ont dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent. Ils ont à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier en fonction de leurs responsabilités.

Ils exercent en outre des responsabilités hiérarchiques dans l'organisation technique des travaux des salariés placés sous leurs ordres.

Les cadres sont répartis en 3 classes :

Classe 1 – Chef d'équipe

Cadre chargé de répartir et surveiller les travaux d'une équipe de salariés :

- Il agit suivant des instructions ou des directives fréquentes et précises de sa hiérarchie à qui il rend compte ;
- Il organise le travail de son équipe, auquel il participe et a la responsabilité des travaux effectués en rendement et qualité. Il veille au respect des règles d'hygiène et sécurité ;
- Il tient tous les enregistrements nécessaires à la gestion et au suivi de traçabilité ;
- Il collecte les éléments de paie relatifs à la présence de son équipe ;
- Il peut être amené à identifier les besoins urgents en main d'œuvre et en matériel et à en référer à sa hiérarchie.

Classe 2 – Responsables Techniques et Chefs de culture

Niveau II – 1

Cadre qui seconde le chef d'exploitation dans la direction technique de l'ensemble ou d'une branche de l'entreprise :

- Il agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur, suivant les orientations de l'exploitation sur lesquelles il est consulté ;
- Il assure la réalisation des travaux au moment opportun avec le souci permanent d'optimisation des moyens dont il dispose ;
- Il tient à jour toutes les informations nécessaires à la gestion ;
- Il est habilité à participer aux achats et approvisionnements de l'exploitation ;
- Il a des contacts réguliers avec les partenaires extérieurs de l'entreprise dans le cadre de sa spécialité professionnelle.

Niveau II – 2

Cadre qui assure la bonne marche technique de l'ensemble ou d'une branche de l'exploitation :

- Il dirige les travaux en fonction des objectifs définis en commun avec l'employeur ;
- Il est habilité à participer aux achats et aux ventes, au recrutement et à la gestion du personnel. Il collecte notamment toutes les données pour établir la paie ;
- Il réalise les évaluations et propose les actions de perfectionnement du personnel dont il a la responsabilité.
- Il rend compte régulièrement de sa gestion, des difficultés rencontrées et des solutions qu'il propose de mettre en œuvre pour y faire face.

Classe 3 – Directeurs et gérants d'entreprises

Niveau III – 1

Cadre qui assure seul, pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'entreprise.

En accord avec le propriétaire de l'entreprise :

- Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en oeuvre pour atteindre les objectifs fixés ;
- Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration ;
- Il a la responsabilité de la comptabilité et rend compte, notamment en fin d'exercice, des résultats techniques, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une formation supérieure, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises, ou de détenir une expérience permettant de maîtriser toutes les fonctions de l'entreprise.

Niveau III – 2

Cadre qui gère l'exploitation suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur :

- Il exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire l'exploitation suivant les options établies ;
- Il peut embaucher et licencier le personnel ;
- Il est habilité à négocier et à engager la responsabilité de l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il rédige notamment les documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité du personnel ;
- Il a la responsabilité de la comptabilité courante et rend compte périodiquement des résultats techniques, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une formation supérieure, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises ou de posséder une expérience dans un poste à responsabilité.

Article 38 bis

Les salariés des entreprises qui relèvent de la convention collective des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture du 8 septembre 2006 (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance institué par la convention collective des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés pour leur régime de prévoyance à la CPCEA, institution de prévoyance, sise 21, rue de la bienfaisance – 75 008 PARIS, régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural.

Les salariés cadres bénéficient des garanties de retraite supplémentaire et frais de santé aux conditions prévues par l'accord du 30 janvier 2008 mis en annexe 6 de la présente convention collective, pour information.

Article 39

Période d'essai

Par dérogation à l'article 11, la durée de la période d'essai des cadres est fixée à :

- 3 mois éventuellement renouvelable pour les cadres de classe 1 ;
- 6 mois éventuellement renouvelable pour les cadres de classe 2 ;
- 1 an pour les cadres de classe 3.

Un délai de prévenance (compris dans la période d'essai) de 15 jours pour la classe 1, d'un mois pour la classe 2 et de deux mois pour la classe 3.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avvertir l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 40

Temps de travail

Par référence à l'article 11.1 et 11. 2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres est organisé comme suit :

Les cadres de classe 1 sont considérés comme cadres suivant l'horaire collectif.

Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle de travail définie, ainsi que les majorations légales.

Les cadres de classe 2 sont considérés comme cadres organisant leur temps de travail.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national susvisé.

Les cadres de classe 3 sont considérés comme cadres dirigeants.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail et perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

Article 41

Préavis

Par dérogation aux dispositions de l'article 35, la durée du préavis réciproque est fixée à :

- 2 mois pour les cadres de classe 1 et 2 ;
- 3 mois pour les cadres de classe 3.

Article 42

Indemnité de licenciement et départ en retraite

Par dérogation aux articles 36 et 37, l'indemnité sera calculée sur la base d'un quart de mois par année de présence quel que soit l'ancienneté du cadre au delà de 2 ans et sera limitée à 6 mois maximum.

CHAPITRE XV

Dispositions diverses

Article 43

Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente convention prendront effet le premier jour du mois suivant la date de publication au J.O.

Elles annulent et remplacent celles contenues dans :

- la convention collective régionale de travail du 28 avril 1965 concernant les exploitations d'arboriculture fruitière, maraîchère, primeuriste, de cultures maraîchères sur champ d'épandage et de cultures légumières de plein champ de la région Ile de France ;
- La convention collective de travail du 16 avril 1964 applicable dans les exploitations de cultures spécialisées de Seine-et-Marne.

Article 44

Extension de la convention

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

Article 45

Clause de non dérogation

Les conventions ou accords d'entreprises ne pourront déroger que dans un sens plus favorable aux dispositions de la présente convention.

Article 46

Dépôt légal

Cinq exemplaires de la présente convention sont déposés auprès du service régional du travail et de la protection sociale agricoles situé : 18 avenue Carnot - 94234 Cachan et un exemplaire est déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris le 8 septembre 2006.

P/ La Fédération Régionale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles (F.R.S.E.A.)
Ile-de-France - Seine-et-Marne

Pierre CUYPERS

P/ La Confédération Française de l'Encadrement
(C.F.E.) SNCEA/C.G.C.

Christian VERSCHUERE

P/ La Fédération Nationale Agroalimentaire et
Forestière (F.N.A.F.) C.G.T.

Joël COLPIN

P/ La Fédération Générale des Travailleurs de
l'Agriculture, de l'Alimentation et des Secteurs
Connexes (F.G.T.A.) F.O.

Michel KERLING

Les pages 30 à 33 sont réservées

ANNEXES

Annexe 1 – Accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008 des salariés non cadres des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, d'horticulture et de pépinières et de cressiculture de la région Ile-de-France.

Annexe 2 – Grille de concordance des classifications.

Annexe 3 – Grille de rémunérations cadres et non cadres.

Annexe 4 – Accord National du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail en agriculture.

Annexe 5 – Arrêté du 17 juin 2003 relatif aux avantages en nature dont la nourriture et le logement.

Annexe 6 – Accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008 des salariés cadres des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, d'horticulture et de pépinières et de cressiculture de la région Ile-de-France.

Annexe 7 – Différents exemples de calcul de la majoration de salaire des jours fériés travaillés.

ANNEXE I

ACCORD DE PREVOYANCE SALARIES NON CADRES

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés non cadres ayant acquis une ancienneté de 6 mois continus dans une entreprise qui relève de la convention collective des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture du 8 septembre 2006 (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil qui suit l'acquisition des six mois d'ancienneté

ARTICLE 2 - INCAPACITE TEMPORAIRE

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par AGRI-PREVOYANCE de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) soit égale à 90 % du salaire brut pendant 90 jours.

Au-delà de 90 jours, AGRI PREVOYANCE verse au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

- *le salarié devra justifier de six mois continus dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord;*
- *le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident et de maladie de la vie privée et, sans délai de carence, en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;*
- *les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales ;*
- *l'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.*

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

ARTICLE 3 - INCAPACITE PERMANENTE (INVALIDITE)

Pour bénéficier de cette garantie le salarié devra justifier de six mois d'ancienneté dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord.

En cas d'attribution d'une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, AGRI PREVOYANCE verse au salarié une pension complémentaire mensuelle égale à 25 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

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

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

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

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

ARTICLE 4 - DECES

Pour bénéficier de cette garantie le salarié devra justifier de six mois d'ancienneté dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord.

Cette couverture décès comprend trois prestations :

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

A) Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par AGRI-PREVOYANCE à la demande du ou des bénéficiaires.

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

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

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

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

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

Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu de décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

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

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

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

B) La rente annuelle d'éducation

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

- *50 points pour un enfant de 0 à 10 ans*
- *75 points pour un enfant de 11 à 17 ans*
- *100 points pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).*

La valeur du point est égale à celle du point AGRI-PREVOYANCE revalorisée chaque année au 1^{er} septembre (valeur au 1/09/07 : 20,49 euros).

C) *L'indemnité frais d'obsèques*

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant du plafond mensuel de sécurité sociale en 2008 est égal à 2 773 euros.

ARTICLE 5 - ASSURANCE DES CHARGES SOCIALES PATRONALES

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

Les indemnités journalières sont servies par la Mutualité Sociale Agricole nettes de cotisations salariales, mais également de CSG et CRDS.

ARTICLE 6 - COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE

A) Les bénéficiaires :

Les salariés ayant acquis 6 mois d'ancienneté continue dans une même entreprise visée à l'article 1^{er} du présent accord bénéficient, à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui d'acquisition de leur ancienneté de 6 mois, de la garantie santé complémentaire frais de santé.

Sont également bénéficiaires de la garantie, sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les trois mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée à l'article 1^{er} du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.

Sont couverts également :

- *Le conjoint marié résidant en France et non séparé de droit ou de fait ;*
- *Le concubin résidant en France, s'il justifie de deux années de vie commune avec le salarié ou s'ils ont un enfant en commun ;*
- *Le cocontractant d'un PACS résidant en France ;*
- *Les enfants à charge résidant en France : jusqu'au 18^{ème} anniversaire, jusqu'au 26^{ème} anniversaire s'ils poursuivent leurs études ; tant que le salaire ne dépasse pas 55 % du SMIC s'ils sont en apprentissage, en contrat de qualification ou toute formation professionnelle par alternance ; quel que soit leur âge s'ils sont infirmes ou titulaires d'une carte d'invalidité (pour un taux au moins égal à 80 % prévu à l'article L.241-3 et suivants du code de la famille).*

B) Les prestations : Les prestations seront versées conformément au tableau ci-dessous :

AGRI PREVOYANCE	Remboursements MSA	Remboursements compl.	Remboursements totaux
Hospitalisation <ul style="list-style-type: none"> Frais de soins et de séjour Forfait journalier hospitalier Dépassement d'honoraires Secteur conventionnés 1 et 2 (frais de s (Soins et frais de séjour dont chambre particulière et frais d'accompagnant (1) hors maternité et psychiatrie) Maternité Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière) Psychiatrie Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière) 	80 % ou 100% BR / / 100 % BR 80 % ou 100% BR (3) 0 %	TM 100 % dès le 1 ^{er} jour Frais réels limités à 220 % BR Remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité TM + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire 100 % du forfait	100 % BR 100 % dès le premier jour Frais réels limités à 220 % BR 100 % BR + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité 100 % BR (3) + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire 100 % du forfait
Forfait actes lourds			
Frais médicaux (4)			
<ul style="list-style-type: none"> Consultation d'un médecin, Radiographie Auxiliaires médicaux, analyses Soins, actes techniques (4) Fournitures médicales, petit appareillage et pansements Gros appareillage 	70 % BR (3) 70 % BR 60 % BR (3) de 60 à 70 % BR 60% BR (3) 100% BR (3) 0 %	30 % BR (3) 30 % BR 40 % BR (3) 100 % FR (2) 40 % BR (3) 220 % BR (3), 5 fois / an	100 % BR (3) 100 % BR 100 % BR (3) 100 % FR (2) 100 % BR (3) 100 % BR (3) 220 % BR (3), 5 fois / an
Dépassement d'honoraires	0 %	220 % BR (3), 5 fois / an	220 % BR (3), 5 fois / an
Pharmacie (5)			
<ul style="list-style-type: none"> Vignettes « blanches » Vignettes « bleues » Médicaments RO 15 % TR 	65 % BR (3) 35 % BR (3) 15 % BR (3)	35 % BR (3) 65 % BR (3) 85 % BR (3)	100 % BR (3) 100 % BR (3) 100 % BR (3)
Frais de transport	65% BR (3)	35 % BR (3)	100 % BR (3)
Optique			
<ul style="list-style-type: none"> Honoraires Verres, monture et lentilles Prise en charge acceptée Lentilles non jetables Prise en charge refusée 	70 % BR (3) 60 % BR (3) 0 %	390 % BR (3) 395 % BR (3)+ crédit 200 Euros par an et par bénéficiaire crédit de 200 Euros par an et par bénéficiaire	460 % BR (3) 455 % BR (3)+ crédit 200 Euros par an et par bénéficiaire crédit 200 Euros par an et par bénéficiaire
Dentaire (6)			
<ul style="list-style-type: none"> Honoraires Prothèses dentaires Prise en charge acceptée Prise en charge refusée Orthodontie Prise en charge acceptée Prise en charge refusée 	70 % BR 70 % BR 0 % 100 % BR 0 %-	Frais réels restant à charge (2) 140 % BR + forfait annuel de 300 euros Crédit 215 Euros par an et par bénéficiaire 200 % BR Crédit de 400 Euros par an et par bénéficiaire	100 % des frais réels (2) 210% BR + forfait annuel de 300 euros crédit 215 Euros par an et par bénéficiaire 300 % BR crédit de 400 Euros par an et par bénéficiaire
Autres			
<ul style="list-style-type: none"> Prothèse auditive acceptée Cures thermales - prise en charge acceptée <ul style="list-style-type: none"> honoraire (surveillance médicale) frais balnéaires transport et hébergement 	60 % BR (3) 70 % BR (3) 65 % BR (3) 0 %	395 % BR (3) 30 % BR (3) 35 % BR (3) 0 %	455 % BR (3) par oreille 100 % BR (3) 100 % BR (3) 0 %

PMSS = Plafond mensuel de sécurité sociale. Il est de 3031 € pour 2012 ; BR = Base de remboursement du régime de base.

TM = Ticket modérateur. **FR** = Frais Réels.

TR = Tarif de Responsabilité. (1) Les frais d'accompagnement sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement. (2) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire+la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire+part complémentaire) limité à 300 % de BR secteur conventionné. (3) Ici BR = TR. (4) Y compris Optique et Dentaire. (5) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.

Les actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur sont les suivants :

① Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).

② Un dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713, 4714, 0323, 0351).

③ Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les premières et deuxièmes molaires permanentes, une fois par dent et avant le quatorzième anniversaire.

④ Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

⑤ Un dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

- Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
- Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
- Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
- Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
- Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

⑥ L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L.162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.

⑦ Les vaccinations suivantes seules ou combinées :

- Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- Coqueluche : avant 14 ans ;
- Hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;
- Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- Haemophilus influenzae B ;
- Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

C) Les dispenses d'affiliation :

Des dispenses d'affiliation à la complémentaire frais de santé sont possibles à la demande des salariés ou le cas échéant apprentis se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Le salarié (sous réserve d'en apporter la preuve) bénéficie en tant qu'ayant droit, d'une couverture complémentaire collective et obligatoire, ou :
 1. du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, du régime complémentaire maladie des industries électriques et gazières,
 2. des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des employeurs publics par des fonctionnaires, des agents de droit public de l'Etat et de ses établissements publics,
 3. des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des collectivités territoriales par des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

4. *d'un contrat d'assurance de groupe instauré au profit des travailleurs non salariés des professions non agricoles.*

- *Le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie Frais de Santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;*
- *Le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;*
- *Le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10% de sa rémunération brute.
En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10% de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé ;
Le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause, lorsque par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, au moins égale à 10%.*
- *Les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ;*
- *Le salarié ou l'apprenti en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à douze mois et bénéficie d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs (sous réserve d'en apporter la preuve) ;*
- *Les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.*

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

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

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

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

D) Maintien des garanties :

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

A l'issue de la cessation des garanties ou d'une période de maintien au titre de la portabilité, déclaré à l'institution, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré de 50 %, sans condition de durée :

- 1 - *les anciens salariés bénéficiaires, à condition d'en faire la demande dans les six mois de la rupture du contrat de travail,*
- 2 - *d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité,*
- 3 - *d'une pension de retraite,*
- 4 - *s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement,*
- 5 - *les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les six mois du décès.*

ARTICLE 6 BIS - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1- Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident :

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

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

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

2- Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité :

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

ARTICLE 7 - COTISATIONS ET ORGANISME GESTIONNAIRE

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

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel ne relevant pas de la CCN AGIRC de 1947.

Les cotisations des garanties de prévoyance sont dues dès que le salarié a acquis six mois d'ancienneté continue dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord pour les garanties incapacité de travail, incapacité permanente, décès et assurance des charges sociales

Pour la garantie complémentaire Frais de santé, les cotisations sont dues par :

- *les salariés ayant acquis six mois d'ancienneté continue dans l'entreprise,*
- *sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les trois mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée à l'article 1^{er} du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.*

Les cotisations telles que fixées par l'accord d'adhésion à l'institution, sont sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et réparties comme suit :

	<i>Taux</i>	<i>Part patronale</i>	<i>Part salariale</i>
<i>Incapacité de travail</i>	0,67%	0,30%*	0,37%
<i>Invalidité</i>	0,30%	0,24%	0,06%
<i>Décès</i>	0,38%	0,38%	-
<i>TOTAL</i>	1,35%		
<i>Assurance des charges sociales patronales</i>	0,10%	0,10%	-

TOTAL	1,45%	1,02%	0,43%
-------	-------	-------	-------

**Cette cotisation de 0,30 % correspond au financement des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L.1226-1 et D.1226-2 du code du travail, ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.*

Complémentaire frais de santé	TOTAL	Part patronale	Part salariale
Cotisation santé HT	67,75 €/mois	20,32€/mois	47,43€/mois
Cotisation portabilité HT	1,36 €/mois	0,41€/mois	0,95€/mois
Cotisation globale HT	69,11 €/mois	20,73€/mois	48,38€/mois
Cotisation TTC (CMU incluse)	73,44€/mois	22,03€/mois	51,41€/mois

ARTICLE 7 BIS - PORTABILITE

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent à l'annexe 1 pour information.

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

La portabilité fera l'objet d'une ligne budgétaire et d'un compte de résultat spécifiques.

ARTICLE 8 - REEXAMEN DU REGIME ET DU CHOIX DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

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

ARTICLE 9 - REVISION, DENONCIATION

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

- *les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;*
- *il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;*
- *la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente.*

ARTICLE 10 - DATE D'EFFET

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit la date de publication au Journal Officiel pour une durée indéterminée et s'appliqueront aux arrêts de travail, mises en invalidité, décès et frais de santé constatés à partir de cette date.

ARTICLE 11 - EXTENSION

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord.

ANNEXE 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

ANNEXE II

Grille de concordance des classifications

SALARIES NON CADRES

AVANT		A PARTIR DU 1/01/2007
Convention collective régionale du 28 avril 1965 Arboriculture – Maraîchage Ile de France (hors 77)	Convention collective départementale du 16 avril 1964 – Seine et Marne Cultures Spécialisées	Convention collective régionale Île-de-France du 8 septembre 2006 Cultures Spécialisées
Coefficients 100 et 110	Niveau I	Niveau I
Coefficient 125	Niveau II Echelon 1	Niveau II Echelon 1
Coefficients 140 et 150	Niveau II Echelon 2	Niveau II Echelon 2
Coefficients 155 et 160	Niveau III Echelon 1	Niveau III Echelon 1
-	Niveau III Echelon 2	Niveau III Echelon 2
Coefficient 170	Niveau IV Echelon 1	Niveau IV Echelon 1
-	Niveau IV Echelon 2	Niveau IV Echelon 2

SALARIES CADRES

AVANT		A PARTIR DU 1/01/2007
Convention collective régionale du 28 avril 1965 Arboriculture Maraîchage Ile de France (hors 77)	Convention collective départementale du 16 avril 1964 – Seine et Marne Cultures Spécialisées	Convention collective régionale Île-de-France du 8 septembre 2006 – Cultures Spécialisées
Contremaître et Comptable Coefficient 225	3 ^{ème} groupe – Coeff. 320	Classe I
Chef de cultures spécialisées Coefficient 290	2 ^{ème} groupe B – Coeff. 380	Classe II Niveau II - 1
Chef de cultures générales Coefficient 350	2 ^{ème} groupe A – Coeff. 450	Classe II Niveau II - 2
-	1 ^{er} groupe B – Coeff. 520	Classe III Niveau III - 1
Régisseur Coefficient 460	1 ^{er} groupe A – Coeff. 660	Classe III Niveau III- 2

ANNEXE III

Grille de rémunérations des non cadres et des cadres

SALARIES NON CADRES

Niveau I	SMIC EN VIGUEUR	SMIC MENSUEL EN VIGUEUR
Niveau II Echelon 1	9,67 €	1.466,65 €
Niveau II Echelon 2	9,72 €	1.474,23 €
Niveau III Echelon 1	9,83 €	1.490,92 €
Niveau III Echelon 2	10,23 €	1.551,58 €
Niveau IV Echelon 1	10,82 €	1.641,07 €
Niveau IV Echelon 2	11,19 €	1.697,19 €

SALARIES CADRES

Classe I	2 282,96 €
Classe II Niveau II - 1	2 701,56 €
Classe II Niveau II - 2	3 195,87 €
Classe III Niveau III - 1	3 690,21 €
Classe III Niveau III- 2	4 690,38 €

ANNEXE IV

Accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et ses avenants

<p style="text-align: center;">ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 SUR LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES</p>

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

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

d'une part,

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

d'autre part,

sont convenus de ce qui suit :

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application

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

Article 1.2 - Extension et élargissement

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE 2

OBJET DU PRESENT ACCORD

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

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

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

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

Article 2.2 - Suivi du présent accord

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

PREMIERE PARTIE

Dispositions applicables aux relations entre les employeurs et les salariés dans l'exploitation ou l'entreprise

CHAPITRE III

CONGES PAYES

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

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

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

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

Article 3.3 - Période et date des congés payés

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

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

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

CHAPITRE IV

JOURS FERIES ET ABSENCES REMUNEREES

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

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

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié

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

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

CHAPITRE V REPOS HEBDOMADAIRE

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire

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

Article 5.4 - Repos quotidien

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

CHAPITRE VI DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail

La durée normale du travail est fixée à trente cinq heures par semaine.

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas un travail effectif

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

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

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

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

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

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

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

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

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

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

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

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

Article 6.6 – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini au chapitre 6 ci-dessus.

Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 4. Conventions de forfait sur la base annuelle d'heures de travail

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

Cette durée annuelle du travail peut être supérieure à 1.607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle aux durées maximales fixées à l'article 8.4 du présent accord pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

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

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

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

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et

information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

CHAPITRE VIII

DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article 992 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminés par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieure à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7-4 ci-dessus.

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

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

Article 8.4 - Durée maximale annuelle

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

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

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

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

Entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures

Entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

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

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

CHAPITRE IX TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé

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

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

Article 9.2 - Travail à temps partiel

§ 1. Définition du contrat de travail à temps partiel

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

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

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

§ 2. Contrat de travail

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

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

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

cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

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

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

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

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

§ 3. Modification des horaires

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

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

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

§ 4. Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée, donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée prévue au contrat, donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

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

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

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

§ 5. Contrat de travail à temps partiel variable

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

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

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

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

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

§ 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou non, d'un emploi équivalent ou non équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

§ 7. Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent

§ 1. Principe général

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

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

§ 2. Période et horaire de travail

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

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

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement. Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité :

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

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

§ 3. Rémunération

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

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

§ 4. Maintien des contrats en cours

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

CHAPITRE 10

Aménagements de la durée du travail

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

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

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

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos porté 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 porté 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 inscrit au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence ou, au plus tard, dans les 3 premiers mois de la période annuelle suivante (disposition non étendue : voir arr. 26 juillet 2000 JO du 22 août 2000). 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 comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure hebdomadaire peut être remplacé par un temps de repos payé de une heure six minutes.

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

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

Article 10.3 - Travail par cycles

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

Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

§ 1. Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptible 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 inférieure 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 être établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'Annexe II du présent accord.

§ 3. Rémunération en cas d'annualisation

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

§ 4. Heures effectuées hors modulation

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

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

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

CHAPITRE 11

Dispositions particulières aux cadres

PREAMBULE

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

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

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

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

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§ 1. Les cadres dirigeants

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

§ 2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

§ 3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

Article 11.2 - Durée de travail – convention de forfait

§ 1. Les cadres dirigeants

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

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

§ 2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

§ 3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L 212-5 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Deuxième partie

Dispositions applicables aux relations entre les organisations signataires du présent accord.

CHAPITRE 12

Les conventions collectives de travail

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

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

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

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

- a) modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4-2,
- b) modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4-4,
- c) maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident prévu à l'article 4-5,
- d) contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5-4,
- e) modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6-2,
- f) modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreinte prévues à l'article 6-3,
- g) Contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6-2,
- h) montant de l'indemnité kilométrique prévue à l'article 9-2 § 2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

Les organisations signataires du présent accord engagent les partenaires des conventions collectives de travail à conclure les futurs accords de salaire en tenant compte des conditions dans

lesquelles s'effectue la réduction de la durée réelle du travail dans les exploitations et entreprises concernées.

CHAPITRE 13

Les accords de recommandation au niveau des branches

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

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

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

CHAPITRE 14

Contrôle de l'application et évolution du présent accord

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

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

Article 14.2 - Evolution du présent accord

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

Annexe I

Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

- Jour férié légal,
- Jour de congé payé,
- Jour de congé pour évènement 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 de travail,
- Participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la Chambre d'Agriculture ou d'administrateurs de caisse de mutualité sociale agricole,
- Exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de Chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de mutualité sociale agricole,
- Exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L 231-2-1 du code du travail.

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

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

Annexe II

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

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

1° Principe de l'annualisation. Dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être annualisée conformément aux dispositions de l'article 10.4 du présent accord, afin d'adapter la durée du travail à la nature de l'activité.

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

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

2° 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.

3° 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 10-4 § 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.

4° 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 compensé avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :

. 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.

5° Compte individuel de compensation. L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte 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 sur 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.

6° 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 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 tombe en-deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

ANNEXE V

ARRETE DU 17 JUIN 2003

RELATIF A L'EVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE

EN VUE DU CALCUL DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE

DES SALARIES DU REGIME AGRICOLE

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales et le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire,

Vu le code rural, et notamment l'article L. 741-10 ;

Vu le décret n° 50-444 du 20 avril 1950 relatif au financement des assurances sociales agricoles, et notamment l'article 3,

Arrêtent :

Article 1

Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, et sauf en cas de déplacement professionnel, pour les travailleurs salariés et assimilés auxquels l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée forfaitairement par journée à 8 EUR ou, pour un seul repas, à la moitié de cette somme.

Article 2

Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, pour les travailleurs salariés et assimilés auxquels l'employeur fournit le logement, l'estimation de l'avantage en nature est évaluée forfaitairement. Elle peut également être calculée, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation dans les conditions prévues aux articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires.

Lorsque, par exception, la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation n'est pas évaluée, l'estimation de l'avantage en nature doit être calculée d'après la valeur locative réelle du logement et d'après la valeur réelle des avantages accessoires

Lorsque ni la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ni la valeur locative réelle du logement ne peuvent être évaluées, l'estimation de l'avantage en nature doit être calculée forfaitairement.

L'évaluation forfaitaire, qui intègre la prise en compte des avantages accessoires, s'effectue dans les conditions suivantes pour le mois sur la base du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L.741-14 du code rural :

- rémunérations inférieures à 0,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté 35 EUR lorsque le logement comporte une pièce principale et 18 EUR par pièce dans les autres cas ; à compter du 1^{er} janvier 2004 : respectivement 41 et 22 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2005 : respectivement 47 et 26 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2006 : respectivement 53 et 29 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2007 : respectivement 60 et 32 EUR ;
- - rémunérations égales ou supérieures à 0,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 0,6 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 40 EUR lorsque le logement comporte une pièce principale et 21 EUR par pièce dans les autres cas ; à compter du 1^{er} janvier 2004 : respectivement 47 et 27 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2005 : respectivement 54 et 33 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2006 : respectivement 61 et 39 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2007 : respectivement 70 et 45 EUR ;
- rémunérations égales ou supérieures à 0,6 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 0,7 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur

- du présent arrêté : 43 EUR lorsque le logement comporte une pièce principale et 23 EUR par pièce dans les autres cas ; à compter du 1^{er} janvier 2004 : respectivement 51 et 32 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2005 : respectivement 60 et 41 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2006 : respectivement 70 et 50 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2007 : respectivement 80 et 60 EUR ;
- - rémunérations égales ou supérieures à 0,7 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 0,9 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 47 EUR lorsque le logement comporte une pièce principale et 25 EUR par pièce dans les autres cas ; à compter du 1^{er} janvier 2004 : respectivement 58 et 38 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2005 : respectivement 69 et 50 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2006 : respectivement 80 et 62 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2007 : respectivement 90 et 75 EUR ;
 - - rémunérations égales ou supérieures à 0,9 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 1,1 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 84 EUR lorsque le logement comporte une pièce principale et 83 EUR par pièce dans les autres cas ; à compter du 1^{er} janvier 2004 : respectivement 90 et 86 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2005 : respectivement 97 et 89 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2006 : respectivement 103 et 92 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2007 : respectivement 110 et 95 EUR ;
 - - rémunérations égales ou supérieures à 1,1 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 1,3 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 93 EUR lorsque le logement comporte une pièce principale et 86 EUR par pièce dans les autres cas ; à compter du 1^{er} janvier 2004 : respectivement 102 et 93 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2005 : respectivement 111 et 100 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2006 : respectivement 120 et 107 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2007 : respectivement 130 et 115 EUR ;
 - - rémunérations égales ou supérieures à 1,3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 1,5 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 94 EUR lorsque le logement comporte une pièce principale et 93 EUR par pièce dans les autres cas ; à compter du 1^{er} janvier 2004 : respectivement 110 et 109 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2005 : respectivement 122 et 117 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2006 : respectivement 136 et 126 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2007 : respectivement 150 et 140 EUR ;
 - - rémunérations égales ou supérieures à 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 102 EUR lorsque le logement comporte une pièce principale et 100 EUR par pièce dans les autres cas ; à compter du 1^{er} janvier 2004 : respectivement 119 et 115 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2005 : respectivement 136 et 130 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2006 : respectivement 153 et 144 EUR ; à compter du 1^{er} janvier 2007 : respectivement 170 et 160 EUR ;
 - L'évaluation par semaine est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centime d'euro le plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois fixée ci-dessus s'entend des semaines ou des mois complets quel que soit le nombre des jours ouvrables y contenus.

Article 3

Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, lorsque l'employeur met à la disposition permanente du travailleur salarié ou assimilé un véhicule, l'avantage en nature constitué par l'utilisation privée du véhicule est évalué, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou en location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

Les dépenses réellement engagées sont évaluées comme suit :

- en cas de véhicule acheté, elles comprennent l'amortissement de l'achat du véhicule sur cinq ans, l'assurance et les frais d'entretien et, le cas échéant, les frais de carburant. Si le véhicule a plus de cinq ans, l'amortissement de l'achat du véhicule est de 10 % ;
- en cas de location ou de location avec option d'achat, elles comprennent le coût global annuel de la location, l'entretien et l'assurance du véhicule et, le cas échéant, les frais de carburant.

Les dépenses sur la base d'un forfait sont évaluées comme suit :

- en cas de véhicule acheté, l'évaluation est effectuée sur la base de 9 % du coût d'achat et lorsque le véhicule a plus de cinq ans sur la base de 6 % du coût d'achat. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant ces derniers pourcentages auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses du carburant à partir des frais réellement

engagés ou suivant un forfait global de 12 % du coût d'achat du véhicule et de 9 % lorsque le véhicule a plus de cinq ans ;

- en cas de véhicule loué ou en location avec option d'achat, l'évaluation est effectuée sur la base de 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant ce dernier pourcentage auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un forfait global de 40 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant.

Article 4

- Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle du travailleur salarié ou assimilé, l'employeur met à la disposition permanente de ce dernier des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dont l'usage est en partie privé, l'avantage en nature constitué par son utilisation privée est évaluée, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel estimé à 10 % de son coût d'achat ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises.

Article 5

Les montants des forfaits prévus aux articles 1er, 2, 3 et 4 ci-dessus constituent des évaluations minimales, à défaut de stipulations supérieures arrêtées par convention ou accord collectif, et peuvent être remplacés par des montants supérieurs d'un commun accord entre les travailleurs et leurs employeurs.

S'agissant des personnes relevant du 8° de l'article L.722-20 du code rural, ainsi que des présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées mentionnés au 9° du même article, les avantages nourriture et logement sont déterminés d'après la valeur réelle.

Article 6

Le montant des avantages en nature autres que ceux mentionnés aux articles 1er, 2, 3, 4 et 5 est déterminé dans tous les cas d'après la valeur réelle arrondie à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Article 7

Les montants mentionnés en euros sont revalorisés au 1er janvier de chaque année conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac, qui est prévu pour l'année civile considérée, dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche. Le barème des montants est établi et diffusé par la Caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Les montants prévus à l'article 2 seront revalorisés selon ces dispositions à compter du 1er janvier 2008.

Les forfaits déterminés aux articles 3 et 4 sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Article 8

L'arrêté du 9 avril 1969 fixant la valeur représentative des avantages en nature en vue du calcul des cotisations d'assurances sociales agricoles est abrogé.

Article 9

Le présent arrêté est applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations et gains versés à compter du premier jour du troisième mois civil suivant sa publication et afférents aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date.

Article 10

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 juin 2003.

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche et des affaires rurales,
Hervé Gaymard
Le ministre délégué au budget
et à la réforme budgétaire,
Alain Lambert

ANNEXE VI

Accord de prévoyance des salariés cadres

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture du 8 septembre 2006 (départements 75-77-78-91-92-93-94-95).

ARTICLE 2 – RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

Tout employeur visé par le présent accord doit adhérer pour son personnel d'encadrement à un régime de retraite supplémentaire géré par la CPCEA, Institution de Prévoyance sise 21 rue de la Bienfaisance - 75008 Paris et régie par les dispositions de l'article L.727-2-II du code rural. Le taux de cotisation est de 3,50 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

ARTICLE 3 – REVISION - DENONCIATION

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent avenant, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux articles L.912-1 et L.912-2 du code de sécurité sociale.

ARTICLE 4 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord, adopté pour une durée de 1 an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des deux parties au moins deux mois avant la date anniversaire de son entrée en vigueur.

ARTICLE 5 – DATE D'EFFET

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit la date de publication au Journal Officiel.

ARTICLE 6 - EXTENSION

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 janvier 2008

