

**C O N V E N T I O N   C O L L E C T I V E**  
**D E   T R A V A I L**

**du 12 février 1964**

**APPLICABLE DANS**

**LES ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'AVICULTURE ET LES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
DU DÉPARTEMENT DE SEINE-ET-MARNE,  
AINSI QUE LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS  
DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**



Mise à jour juin 2019  
Avenant 166 et 167  
Prévoyance, avenant 9 et 10

## TABLE DES MATIERES



| <b><u>CHAPITRE 1<sup>er</sup> - CHAMP D'APPLICATION :</u></b>              | <b>PAGES</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Article 1er - Champ d'application .....                                    | 5            |
| Article 2 - Incidence sur les contrats antérieurs .....                    | 5            |
| <b><u>CHAPITRE II - DURÉE - RENOUELEMENT - RÉVISION - DÉNONCIATION</u></b> |              |
| Article 3 - Durée .....                                                    | 5            |
| Article 4 - Révision .....                                                 | 5            |
| Article 5 - Dénonciation .....                                             | 6            |
| <b><u>CHAPITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION</u></b>     |              |
| Article 6 - Conciliation .....                                             | 6            |
| <b><u>CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT</u></b>      |              |
| Article 7 - Liberté syndicale et d'opinion .....                           | 7            |
| Article 8 - Exercice du droit syndical .....                               | 7            |
| Article 9 - Délégués du personnel .....                                    | 8            |
| <b><u>CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI</u></b>               |              |
| Article 10 - Conditions générales .....                                    | 8            |
| Article 11 - Maternité .....                                               | 9            |
| Article 12 - Régime des absences .....                                     | 9            |
| Article 13 - Priorité au réembauchage .....                                | 10           |
| Article 14 - Période d'essai .....                                         | 11           |
| Article 14 bis - Permanence de l'emploi .....                              | 11           |
| Article 15 - Indemnité de licenciement .....                               | 12           |
| <b><u>CHAPITRE V BIS - INTERMITTENCE DU TRAVAIL</u></b>                    |              |
| Article 15 bis - Principe général .....                                    | 12           |
| Article 15 ter - Périodes et horaires de travail .....                     | 12           |
| Article 15 quater - Paiement du salaire non mensualisé .....               | 12           |
| Article 15 quinquies - Mensualisation du salaire .....                     | 12           |

## **CHAPITRE VI - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES**

|                    |                                                                 |    |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------|----|
| <b>SECTION I</b>   | <b>Définition des emplois – classifications hiérarchiques</b>   |    |
| Article 16         | .....                                                           | 13 |
| <b>SECTION II</b>  | <b>Montant des salaires des salariés permanents</b>             |    |
| Article 17         | - Salaires et accessoires de salaires .....                     | 16 |
| Article 18         | - Salaires des salariés changeant temporairement d'emploi ..... | 16 |
| Article 19         | - Rémunération des jeunes salariés .....                        | 16 |
| Article 20         | - Rémunération des apprentis .....                              | 16 |
| Article 21         | - Mensualisation de la rémunération .....                       | 17 |
| <b>SECTION III</b> | <b>Rémunération des tâcherons</b>                               |    |
| Article 22         | - .....                                                         | 18 |
| <b>SECTION IV</b>  | <b>Accessoires au contrat de travail</b>                        |    |
| Article 23         | - Evaluation des avantages en nature .....                      | 18 |
| Article 24         | - Nourriture .....                                              | 18 |
| Article 25         | - Logement .....                                                | 18 |
| Article 26         | - Conditions d'attribution du logement .....                    | 18 |
| Article 27         | - Libération des logements .....                                | 19 |
| Article 28         | - Terre à pommes de terre .....                                 | 19 |
| Article 29         | - Fourniture de produits divers .....                           | 19 |
| Article 30         | - Prêt d'attelage ou de matériel .....                          | 19 |
| <b>SECTION V</b>   | <b>Primes - Accessoires du salaire</b>                          |    |
| Article 31         | - Prime d'ancienneté .....                                      | 20 |
| Article 32         | - Primes pour travaux dangereux, insalubres ou nocifs .....     | 20 |
| <b>SECTION VI</b>  | <b>Indemnité de déménagement</b>                                |    |
|                    | <b>Remboursement des frais de voyage des saisonniers</b>        |    |
| Article 33         | - Indemnités de déménagement .....                              | 21 |
| Article 34         | - Frais de voyage aller et retour des saisonniers .....         | 21 |
| <b>SECTION VII</b> | <b>Modalités de paiement des salaires</b>                       |    |
| Article 35         | - Date et lieu .....                                            | 22 |
| Article 36         | - Bulletin de paie .....                                        | 22 |
| Article 37         | - Livre de paie .....                                           | 22 |

## **CHAPITRE VII - DURÉE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FÉRIÉS** **HEURES SUPPLÉMENTAIRES - ABSENCES**

|                     |                                                            |    |
|---------------------|------------------------------------------------------------|----|
| Article 38          | - Durée du travail .....                                   | 23 |
| Article 38 bis      | - Variation de l'horaire normal de travail .....           | 23 |
| Article 38 ter      | - Durée maximale du travail .....                          | 23 |
| Article 38 quater   | - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires ..... | 23 |
| Article 38 quinques | - Période annuelle .....                                   | 23 |

|                   |                                                          |    |
|-------------------|----------------------------------------------------------|----|
| Article 38 sexies | - Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail ..... | 23 |
| Article 39        | - Repos hebdomadaire .....                               | 23 |
| Article 40        | - Jours fériés .....                                     | 24 |
| Article 41        | - Définition des heures supplémentaires .....            | 25 |
| Article 41 bis    | - Rémunération des heures supplémentaires .....          | 25 |
| Article 41 ter    | - Convention de forfait .....                            | 25 |
| Article 42        | - Travail du dimanche .....                              | 25 |
| Article 42 bis    | - Travail des jours fériés .....                         | 25 |
| Article 43        | - Travail de nuit exceptionnel .....                     | 25 |
| Article 44        | - Absences .....                                         | 25 |

## **CHAPITRE VIII - CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS SPÉCIAUX**

|                   |                                                                  |    |
|-------------------|------------------------------------------------------------------|----|
| <b>SECTION I</b>  | <b>Congé annuel payé</b>                                         |    |
| Article 45        | - Appréciation du droit au congé .....                           | 27 |
| Article 46        | - Année de référence .....                                       | 27 |
| Article 47        | - Notion de travail effectif .....                               | 27 |
| Article 48        | - Durée du congé .....                                           | 28 |
| Article 49        | - Définition du jour ouvrable .....                              | 28 |
| Article 50        | - Congé d'ancienneté .....                                       | 28 |
| Article 50 bis    | - Congé des jeunes mères .....                                   | 28 |
| Article 51        | - Fractionnement du congé .....                                  | 28 |
| Article 52        | - Ordre des départs en congé .....                               | 29 |
| Article 53        | - Période de grands travaux .....                                | 29 |
| Article 54        | - Indemnité de congé payé .....                                  | 30 |
| Article 55        | - Indemnité compensatrice de congé payé .....                    | 30 |
| <b>SECTION II</b> | <b>Congés spéciaux</b>                                           |    |
| Article 56        | - Congé à la naissance .....                                     | 31 |
| Article 56 bis    | - Congés pour événements familiaux et présélection militaire ... | 31 |
| Article 57        | - Congé pour Conseil de Révision .....                           | 31 |
| Article 58        | - Congé d'éducation ouvrière .....                               | 31 |

## **CHAPITRE IX - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉSILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL**

|                |                                                                   |    |
|----------------|-------------------------------------------------------------------|----|
| Article 59     | - Délai-congé ou préavis .....                                    | 32 |
| Article 60     | - Indemnité compensatrice de préavis .....                        | 33 |
| Article 61     | - Autorisation d'absence .....                                    | 33 |
| Article 62     | - Attestation de cessation de travail .....                       | 33 |
| Article 63     | - Certificat de travail .....                                     | 33 |
| Article 63 bis | - Reçu pour solde de tout compte .....                            | 33 |
| Article 64     | - Dispositions applicables aux salariés travaillant à tâche ..... | 33 |
| Article 65     | - Départ à la retraite des salariés .....                         | 34 |
| Article 65 bis | - Mise à la retraite des salariés .....                           | 34 |

## **CHAPITRE X - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS**

|            |                                           |    |
|------------|-------------------------------------------|----|
| Article 66 | - Travail des femmes et des enfants ..... | 35 |
|------------|-------------------------------------------|----|

## **CHAPITRE XI - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

|            |                                   |    |
|------------|-----------------------------------|----|
| Article 67 | - Apprentissage .....             | 35 |
| Article 68 | - Formation professionnelle ..... | 35 |

## **CHAPITRE XII - HYGIÈNE - PROTECTION ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS**

|            |                                                  |    |
|------------|--------------------------------------------------|----|
| Article 69 | - Médecine du travail .....                      | 36 |
| Article 70 | - Hygiène - Protection - Sécurité (abrogé) ..... | 36 |
| Article 71 | - Ceinture abdominale .....                      | 36 |

## **CHAPITRE XIII - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DES ASSURANCES SOCIALES AGRICOLES**

|                                 |                                                                                                                   |    |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Article 72                      | - Retraite .....                                                                                                  | 37 |
| Article 72 bis-1<br>et suivants | - Prévoyance - Prévoyance décès et invalidité permanente et totale<br>prévoyance incapacité temporaire de travail | 37 |
| Article 72 ter                  | -prévoyance complémentaire maladie .....                                                                          | 37 |

## **CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS FINALES**

|            |                                            |    |
|------------|--------------------------------------------|----|
| Article 73 | - Cadres .....                             | 38 |
| Article 74 | - Adhésion de syndicat professionnel ..... | 38 |
| Article 75 | - Extension de la Convention .....         | 38 |
| Article 76 | - Date d'effet .....                       | 38 |

|                        |                                |    |
|------------------------|--------------------------------|----|
| <b><u>ANNEXE I</u></b> | - Salaires conventionnels..... | 40 |
|------------------------|--------------------------------|----|

|                         |                                            |    |
|-------------------------|--------------------------------------------|----|
| <b><u>ANNEXE II</u></b> | - classification et emplois (abrogé) ..... | 41 |
|-------------------------|--------------------------------------------|----|

|                             |                                                                |    |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|----|
| <b><u>ANNEXE II bis</u></b> | - Annexe II bis à l'avenant n°120 du 19 Novembre 1998 (abrogé) | 42 |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|----|

|                          |                                                 |    |
|--------------------------|-------------------------------------------------|----|
| <b><u>ANNEXE III</u></b> | - Reçu pour solde de tout compte (abrogé) ..... | 42 |
|--------------------------|-------------------------------------------------|----|

|                         |                 |    |
|-------------------------|-----------------|----|
| <b><u>ANNEXE IV</u></b> | -(abrogé) ..... | 44 |
|-------------------------|-----------------|----|

|                        |                                                        |    |
|------------------------|--------------------------------------------------------|----|
| <b><u>ANNEXE V</u></b> | - Accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 ..... | 45 |
|------------------------|--------------------------------------------------------|----|

|                         |                                                                                                                        |    |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b><u>ANNEXE VI</u></b> | - Accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail<br>dans les exploitations et entreprises agricoles ..... | 58 |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## **CHAPITRE 1<sup>er</sup>**

### **CHAMP D'APPLICATION**

-----

#### **Article 1er : Champ d'application**

(Avenant n° 136 du 17/10/2005)

"La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les salariés et les apprentis de l'un et de l'autre sexe des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Région Ile-de-France".

#### **Article 2 : Incidence sur les contrats antérieurs**

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes et toutes stipulations contraires contenus dans les contrats de travail ou les accords d'établissement conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

Cependant, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut en aucun cas être inférieure à celle résultant de l'ensemble des dispositions de la présente convention, des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum garanti ou d'une situation antérieure plus favorable.

## **CHAPITRE II**

### **DURÉE - RENOUVELLEMENT - RÉVISION ET DÉNONCIATION**

-----

#### **Article 3 : Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande en révision ou d'une dénonciation.

#### **Article 4 : Révision**

La partie signataire qui demandera la révision de la convention devra en prévenir les autres parties, par pli recommandé, préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisira l'Inspection du Travail et de la Protection Sociale Agricoles en vue de provoquer la réunion de la Commission Mixte dans le délai d'un mois.

## **Article 5 : Dénonciation**

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties, par pli recommandé, au moins un mois avant la date anniversaire de sa signature, et joindre ses nouvelles propositions.

En même temps, elle demandera la réunion de la Commission Mixte qui devra tenir séance dans le délai d'un mois.

Toutefois, les dispositions relatives à la révision et à la dénonciation de la convention ne s'appliquent pas en matière de révision des salaires ; cette dernière aura lieu à la demande de l'une des organisations signataires qui devra s'adresser à l'Inspection du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

## **CHAPITRE III**

### **PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION**

-----

## **Article 6 : Conciliation**

Les organisations signataires s'engagent à constituer une Commission Paritaire de conciliation dont le siège est fixé à MELUN.

Cette Commission est composée de 6 membres, 3 représentants des employeurs et 3 représentants des salariés désignés par les organisations signataires. Lorsque le litige intéresse la catégorie « cadre », la Commission comprend en plus un représentant employeur de cadres et un représentant des salariés « cadres ».

Toutefois, la Commission doit comprendre au moins un représentant des organisations syndicales patronales et un représentant des organisations syndicales ouvrières ayant participé à l'élaboration de la convention. Les autres membres doivent être pris dans la profession.

La Commission de Conciliation est présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Protection Sociale Agricoles ; le secrétariat est assuré par ses soins.

La Commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou ouvrière adhérente à la convention. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de la convention.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la Commission se réunit dans un délai de 3 jours et tente de concilier les parties.

Lorsque les organisations signataires de la présente convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent si les parties à ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la Commission de Conciliation.

Celle-ci se réunit alors dans un délai d'un mois.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une seule fois devant la Commission. Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres de la Commission.

En cas de désaccord, les conflits collectifs sont portés devant la Section Agricole de Conciliation de la Seine-et-Marne, et les conflits individuels peuvent être portés devant la juridiction civile compétente.

Les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties signataires.

## **CHAPITRE IV**

### **DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT**

-----

#### **Article 7 : Liberté syndicale et d'opinion**

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail sont reconnus.

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

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation du droit syndical rappelé ci-dessus, le différend peut être soumis à la Commission Paritaire de Conciliation prévue à l'article 6 ; celle-ci est tenue d'entendre les représentants locaux des organisations syndicales patronales et ouvrières.

L'intervention de la Commission ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

#### **Article 8 : Exercice du droit syndical**

Les employeurs accordent aux salariés qui en font la demande 48 heures à l'avance, sauf en cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois.

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

Les employeurs accordent aux salariés, membres de la Commission départementale du Travail en Agriculture ou des Commissions Mixtes prévues par la loi du 11 février 1950, les autorisations d'absence nécessaires pour participer aux travaux de ces Commissions.

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



## **Article 9 : Délégués du personnel**

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur fonction dans les conditions fixées par les dispositions de la loi du 16 avril 1946 modifiée.

(Avenant n° 73 du 28/6/85)

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur doit être obligatoirement soumis pour avis à la Commission Paritaire Départementale de Conciliation telle qu'elle est prévue par la présente Convention Collective.

Le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'Inspecteur du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision de l'Inspecteur.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour le salarié licencié, au paiement du salaire qu'il aurait reçu depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages-intérêts.

En cas de non réintégration du délégué, l'indemnité du licenciement abusif ne peut être inférieure à un mois de salaire de sa catégorie professionnelle, et est, à défaut d'accord amiable entre les parties, appréciée par la juridiction compétente.

## **CHAPITRE V**

### **DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI**

## **Article 10 : Conditions générales**

(Ajouté par l'avenant 161 du 12 juin 2014<sup>1</sup>) « Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur que soit établi un contrat de travail en double exemplaire, dont un pour chacune des parties, en tenant compte des exigences légales, réglementaires et/ou conventionnelles applicables.

Les partenaires sociaux conseillent vivement à l'employeur et au salarié de se réunir au moins une fois par an et tant que de besoin, en tenant compte des exigences légales – notamment –, pour faire le point sur l'ensemble de la relation contractuelle les unissant. »

Ne peuvent être embauchés, les candidats encore liés, soit par un contrat d'apprentissage, soit par un contrat de travail.

Il est donc interdit aux employeurs d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit, des salariés en congés payés ou pourvus par ailleurs d'un emploi à temps complet.

Pour ne pas s'exposer à des demandes de dommages-intérêts pour débauchage, l'employeur exigera du candidat la présentation soit d'un certificat de travail ou d'une attestation de travail, soit d'une carte d'embauche délivrée par les Services Départementaux de la main d'œuvre.

Pour les candidats étrangers, l'employeur s'assurera en outre de la validité de leur carte de séjour et que leur carte de travail est bien valable pour l'emploi et le département.

L'introduction d'un salarié étranger permanent ne doit pas avoir pour effet de provoquer le licenciement d'un ouvrier permanent de même catégorie professionnelle.

---

<sup>1</sup> L'avenant 161 est étendu par l'arrêté du 24 octobre 2014 (JO du 4 novembre 2014)

## **Article 11 : Maternité<sup>2</sup>**

(Avenant n° 93 du 10/12/91)

### **« a - Information générale**

*Pour bénéficier de la protection prévue par le présent article, la salariée doit soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer un récépissé, soit lui envoyer par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.*

*Par ailleurs, l'avertissement que la femme doit faire parvenir à son employeur en application du dernier alinéa de l'article L 122-26 du Code du Travail doit être envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.*

### **b - Interdiction d'emploi**

*Les femmes ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement, mais au moins six semaines après celui-ci.*

### **c - Suspension du contrat de travail par la femme**

*La femme a le droit de suspendre son contrat de travail dans les limites édictées à l'article L 122-26 du Code du Travail.*

### **d - Congé post-natal du père et congé parental d'éducation**

*Ces congés sont régis par les dispositions des articles L 122-26-1 et L 122-28 et suivants du Code du Travail ainsi que par l'article R 122-11 du même Code.*

### **e - Modification ou résiliation du contrat de travail par l'employeur**

*Le contrat de travail de la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité au titre de l'article L 122-26 du Code du Travail ne peut être modifié ou résilié qu'en respect des articles L 122-25, L 122-25-1, L 122-25-2 du Code du Travail. Cependant, la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus à l'article L 122-25-2 ne peut prendre effet ou être signifié pendant la période de suspension légale.*

### **f - Dispositions diverses**

*L'inobservation par l'employeur des présentes dispositions peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement, sous réserve de l'apport de la preuve du préjudice subi. En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est jugé nul par le Conseil de Prud'hommes compétent, l'employeur est tenu de réparer le préjudice subi pendant la période de nullité. Enfin, les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter leur emploi sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture. »*

## **Article 12 : Régime des absences<sup>3</sup>**

(Avenant n° 93 du 10/12/91)

### **« a - Absences pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

*Le contrat de travail du salarié victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que le cas échéant pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L 323-11 du Code du Travail (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) doit suivre l'intéressé.*

---

<sup>2</sup> Les dispositions de l'article 11 n'ont pas été étendues.

<sup>3</sup> Les dispositions de l'article 12 n'ont pas été étendues.

*La durée des périodes de suspension est prise en compte par la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise, sauf en matière de congés payés où le salarié continue à capitaliser des droits dans la limite des douze premiers mois d'arrêt de travail.*

*La résiliation du contrat de travail d'un salarié en arrêt de travail pour l'une des raisons évoquées ci-dessus ne peut intervenir que dans le respect des modalités prévues aux articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.*

#### *b - Absences pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident de la vie privée*

*Les absences pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident de la vie privée, ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail dans la limite des quatre-vingt-dix premiers jours calendaires d'absence ; les absences pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident de la vie privée n'entrent pas dans le décompte de l'ancienneté du salarié pour le calcul des droits conventionnels soumis à condition d'ancienneté comme notamment la prime d'ancienneté.*

*Eu égard aux garanties prévues par l'article 72 c, en tout état de cause, lorsque la rupture du contrat de travail intervient pour l'un des motifs évoqués au présent b), au-delà de la durée garantie de quatre-vingt-dix jours, la rupture ne pourra en aucun cas être imputée à l'employeur ; toutefois, ce dernier devra respecter les procédures préalables légales en cas de constat de rupture, mais ne sera en aucun cas redevable d'une quelconque indemnité au titre de ladite rupture.*

*Dans le cas où le salarié serait mis en invalidité de catégorie 2 ou 3, la rupture sera de fait, acquise au jour de la signification de la décision au salarié par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et imputable au salarié concerné. Dans ce cas, le salarié sera tenu d'en informer l'employeur dans les huit jours de la signification, l'employeur étant alors dispensé d'effectuer une quelconque procédure de constat de rupture sauf d'accuser réception de l'information que lui aura faite le salarié, eu égard aux garanties prévues par l'article 72c.*

#### *c - Appel ou rappel sous les drapeaux*

##### *1) Appel sous les drapeaux*

*Le salarié qui a manifesté son intention de reprendre son emploi à l'issue de son service national doit en informer l'employeur dans les formes et selon les modalités prévues aux articles L 122-18 et suivants du Code du Travail. Ces dispositions s'appliquent aux jeunes gens qui ayant accompli leur service national légal, ont été maintenus sous les drapeaux et à ceux qui, ayant cessé d'être aptes au service national légal après leur incorporation, ont été classés « réformés temporaires » ou « réformés définitifs » et renvoyés dans leurs foyers.*

##### *2) Rappel sous les drapeaux*

*Les absences de salariés pour appel sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, de rappel sous les drapeaux et à un titre quelconque n'entraînent pas la rupture du contrat de travail dans un délai s'achevant un mois après leur libération. »*

#### **Article 13 : Priorité de réembauchage<sup>4</sup>**

*(Avenant n° 93 du 10/12/91)*

*« Dans les cas évoqués ci-dessus, aux articles 11 et 12, le contrat de travail ayant pris fin, le salarié bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou à défaut dans un emploi disponible et de sa compétence.*

*Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année, à dater de sa libération, est réservé à tout salarié qui n'a pu être réemployé, à l'expiration de la durée légale de son service militaire, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.*

*Le bénéfice de cette disposition s'applique également, et dans les mêmes conditions, aux jeunes gens qui, ayant terminé la durée légale de leur service militaire, ont été maintenus sous les drapeaux. »*

---

<sup>4</sup> Les dispositions de l'article 13 n'ont pas été étendues.

#### **Article 14 : Période d'essai**

(Modifié par l'avenant n° 166 du 24/09/2018<sup>5</sup>)

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

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai valable de part et d'autre est fixée à :

- 2 mois pour le personnel hautement qualifié : Niveau IV échelon 1 et 2
- 1 mois pour le personnel qualifié : Niveau III échelon 1 et 2
- 15 jours pour les personnels exécutant et spécialisé : Niveaux I et II.

Pour les contrats à durée déterminée et pour tous motifs, la durée de la période d'essai valable de part et d'autre est fixée à :

- Pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois : un jour de période d'essai par semaine de contrat, sans pouvoir dépasser deux semaines ;
- Pour les contrats d'une durée supérieure à six mois : un mois de période d'essai ;
- Pour les contrats sans terme précis : la durée d'essai est calculée selon les termes précédemment cités et en fonction de la durée minimale prévue au contrat.

A noter que la période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, semaines ou mois se décompte de manière calendaire.

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

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

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pour sa part, le salarié mettant fin à la période d'essai 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 8 jours.

#### **Article 14 bis : Permanence de l'emploi** (avenant n° 67 du 12/1/1983)

« Le salarié permanent est celui qui bénéficie d'un contrat de travail d'une durée indéterminée sur la base de la durée légale du travail.

Est également salarié permanent, le salarié régulier à temps partiel dont le contrat prévoit la même base prorata-temporis.

Les salariés engagés par contrat écrit pour une durée déterminée ne peuvent se prévaloir de la permanence de l'emploi.

Est considéré comme salarié non permanent celui qui ne répond pas aux définitions ci-dessus.

Le salarié temporaire est celui qui répond à la définition du contrat à durée déterminée autre que celle concernant le travail saisonnier.

Le salarié occasionnel est celui qui est occupé irrégulièrement, en raison d'un besoin momentané de l'entreprise, et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité et est inférieur à 10 jours continus.

---

<sup>5</sup> L'avenant 166 est étendu par arrêté du 14 mars 2019 (JO du 22 mars 2019)

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché avec un contrat à durée déterminée pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques. »

Les dispositions de l'article 15 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

**Article 15 : indemnité de licenciement**

(Modifié par l'avenant n° 166 du 24/09/2018)

En cas de licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dans les huit premiers mois de son embauche, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 1% du salaire net acquis depuis la date d'embauche jusqu'à la date de départ.

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 bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus, égale à :

1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

1/3 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.

**CHAPITRE V bis**

(Avenant n° 157 du 28 septembre 2012)

**CONTRATS DE TRAVAIL INTERMITTENTS**

**Article 15 bis : Principe général**

Les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, dont le texte est mis en annexe VI de la présente convention.

**Article 15 ter : Abrogé** (Avenant n° 157 du 28 septembre 2012)

**Article 15 quater : Abrogé** (Avenant n° 157 du 28 septembre 2012)

**Article 15 quinquies : Abrogé** (Avenant n° 157 du 28 septembre 2012)

## **CHAPITRE VI**

### **CLASSIFICATION DES EMPLOIS – CLASSIFICATIONS HIERARCHIQUES**

(Avenant n° 153 du 30 juin 2011)

-----

Les dispositions de l'article 16 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

#### **Article I6 : Définition des emplois - classifications hiérarchiques**

#### **PREAMBULE**

Tout emploi peut être occupé dans les mêmes conditions par un homme ou par une femme.

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 la ferme, y compris les activités d'accueil dans le cadre de gîtes ruraux ou de fermes-auberges.

Un emploi comportant par nécessité un certain nombre de tâches à effectuer dans l'intérêt des activités de l'exploitation ou de l'entreprise, ces tâches peuvent faire appel à des connaissances relevant de plusieurs métiers, ce qui n'exclut pas l'exécution de tâches de niveau inférieur à la qualification du salarié sans perte de salaire.

Bien entendu, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Les correspondances au référentiel du CAPA, BPA, BEPA et BAC PROFESSIONNEL serviront de guide à la conclusion des contrats de travail, de même que les compétences acquises par l'expérience et la formation continue.

A noter que c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

(Modifié par l'avenant 161 du 12 juin 2014)

#### **DESCRIPTIONS DES POSTES**

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur et au salarié de contractuellement :

- dégager du statut de salarié agricole un intitulé d'emploi ;
- décrire très précisément le contenu du poste correspondant à l'emploi occupé ;
- faire le lien entre la description du poste et la classification conventionnelle à retenir, avec toutes les conséquences de droit que cela implique en terme d'avantages minimums conventionnels à garantir.

Pour aider l'employeur et le salarié à compléter leurs réflexions, ils pourront se référer utilement au guide « des métiers de l'agriculture » que publie régulièrement l'ANEFA (Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture).

Ce guide – mis en place de façon paritaire, en collaboration avec Pôle-Emploi et les professionnels – est disponible sur le site [www.anefa.org](http://www.anefa.org) ou en version papier directement auprès de l'ANEFA (6, rue de la Rochefoucauld – 75 009 Paris ; Tél. : 01 46 07 58 22 ; Fx. : 01 46 07 55 50).

#### **DÉROULEMENT DE CARRIERE**

Pour l'accès à un échelon ou niveau supérieur, il sera tenu compte des compétences acquises par l'expérience professionnelle et/ou par les formations continues.

## **CATÉGORIES PROFESSIONNELLES**

### **• Niveau I - Emploi d'exécutant**

Ce niveau d'emploi n'a pas de référentiel de diplôme correspondant, dans la mesure où il ne nécessite pas de connaissances particulières préalables.

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. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan économique de l'entreprise ou de l'environnement.

### **• Niveau II - Emploi spécialisé**

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

#### **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, notamment, 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**

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BPA et du BEPA).

#### **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 – Emplois hautement qualifiés**

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

**Echelon 1**

Le salarié est responsable de l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

**Echelon 2**

Le salarié est responsable de l'exécution d'opérations très qualifiées qui est faite en toute autonomie, le salarié maîtrisant les process et procédures des travaux confiés dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés non cadres de l'exploitation, dans la même activité, voire d'apprentis et de stagiaires présents dans l'entreprise. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise, ou au supérieur hiérarchique, pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés non cadres et/ou des apprentis et autres stagiaires qu'il surveille. Il peut également assister l'encadrement ou le chef d'entreprise (notamment dans le cadre de l'exercice de l'activité commerciale).



**SECTION II**  
**MONTANT DES SALAIRES DES SALARIÉS PERMANENTS**

**Article 17 : Salaires et accessoires de salaires**

Les salaires et les accessoires de salaires sont déterminés ainsi qu'il est précisé à l'annexe I de la présente Convention.

En aucun cas, le salaire d'un salarié agricole ne peut être inférieur au montant de la rémunération résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum garanti.

**Article 18 : Salaires des salariés changeant temporairement d'emploi**

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'une catégorie inférieure à leur qualification conservent le salaire de la catégorie dans laquelle ils sont classés.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'une catégorie supérieure à leur qualification, bénéficient du salaire de cette catégorie pour le temps durant lequel ils y sont employés.

**Article 19 : Rémunération des jeunes salariés**

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

(Avenant n° 24 du 23/4/1971) « - Salariés âgés de moins de 17 ans ..... 80%

Salariés âgés de plus de 17 ans et moins de 18 ans ..... 90%

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. »

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent recevoir le salaire de la catégorie adulte, lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

**Article 20 : Rémunération des apprentis**

(avenant n° 138 du 22 février 2006)

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.

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

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

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  | 1 <sup>ère</sup> année       | 25 %                       |
|              | 2 <sup>ème</sup> année       | 37 %                       |
|              | 3 <sup>ème</sup> année       | 53 %                       |
| 18 – 20 ans  | 1 <sup>ère</sup> année       | 41 %                       |
|              | 2 <sup>ème</sup> année       | 49 %                       |
|              | 3 <sup>ème</sup> année       | 65 %                       |
| 21 – 25 ans  | 1 <sup>ère</sup> année       | 53 %                       |
|              | 2 <sup>ème</sup> année       | 61 %                       |
|              | 3 <sup>ème</sup> année       | 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 |
|--------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Après contrat d'un an    | 40 %               | 56 %               | 68 %               |
| Après contrat de 2 ans   | 52 %               | 64 %               | 76 %               |
| Après contrat de 3 ans   | 68 %               | 80 %               | 93 %               |

## **Article 21 : (Avenant n° 67 du 12/1/1983) Mensualisation de la rémunération**

### **a) Principe**

La mensualisation a pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de l'année, entre les 12 mois de l'année, sur la rémunération mensuelle correspondant à la durée légale du travail.

Ce système de rémunération mensuelle, qui n'a ni le caractère d'un salaire forfaitaire ni celui d'un salaire garanti, n'exclut en rien des modalités différentes de calcul du salaire.

L'entreprise ou l'exploitation agricole ne sera en aucun cas amenée à payer deux fois les mêmes heures.

### **b) Bénéficiaires**

(Avenant n° 89 du 1/6/90)

« Le salaire sera calculé par application du système de rémunération mensuelle aux membres du personnel permanent ».

### **c) Modalités de calcul**

Le salaire de tout salarié mensualisé sera calculé sur la base du produit de la durée légale du travail par cinquante deux douzièmes.

Toute heure ou fraction d'heure effectuée, chaque semaine au-delà de la durée légale sera payée en sus avec le bénéfice des majorations prévues à l'article 41 ci-après.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée, chaque semaine, en deçà de la durée légale du travail, donnera lieu à la déduction de cette heure ou fraction d'heure, sous réserve de l'application des dispositions prévues dans la présente convention collective à l'article 38 bis. En cas de rupture du contrat de travail, une régularisation sera opérée sur la base des heures normales effectives. »

### **SECTION III**

#### **RÉMUNÉRATION DES TACHERONS**

-----

#### **Article 22**

Les prix et conditions des travaux à tâche 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 deux exemplaires, dont l'un doit être remis au travailleur.

(Avenant n° 81 du 2/12/87)

»

Lorsqu'un accord collectif engageant l'employeur a fixé les salaires et les conditions de travail des travaux betteraviers, les parties ne sont pas tenues de rédiger l'accord précité, à moins que les salaires et les conditions de travail offerts par l'employeur soient plus favorables que ceux résultant de l'accord collectif.

L'intitulé et les articles énumérés ci-dessous de la section IV du chapitre VI de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacés par les suivants :

### **SECTION IV**

#### **ACCESSOIRES AU CONTRAT DE TRAVAIL**

-----

#### **Article 23 -Evaluation des avantages en nature :** abrogé

(Avenant n° 152 du 15 mars 2011)

#### **Article 24 - Nourriture**

(Avenant n° 162 du 29 septembre 2014<sup>6</sup>)

Pour les salariés qui bénéficient de nourriture en accessoire du contrat de travail, son montant est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature.

#### **Article 25 - Logement**

(Avenant n° 162 du 29 septembre 2014<sup>7</sup>)

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire du contrat de travail, son montant est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature.

#### **Article 26 – Conditions d'attribution du logement**

Il ne peut être retenu à un salarié plus que la valeur du logement qui lui est nécessaire, alors qu'il est installé dans un local plus important à défaut d'autre habitation disponible.

Un état des lieux est rédigé en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des deux parties avant l'occupation.

---

<sup>6</sup> Avenant étendu par arrêté du 19 décembre 2014 (JO du 27/12/2014)

<sup>7</sup> Avenant étendu par arrêté du 19 décembre 2014 (JO du 27/12/2014)

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

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

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

## **Article 27 – Libération des logements** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

### **I – Délai**

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

1°) – si le contrat de travail est un contrat à durée déterminée : sans délai.

2°) – si le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée :

- a) un mois en cas de départ volontaire ou faute grave du salarié ;
- b) 2 mois en cas de licenciement. Ce délai est porté à 3 mois lorsque le salarié est en situation d'incapacité, d'invalidité ou d'incapacité ;
- c) 3 mois en cas de départ ou mise en retraite ;
- d) 5 mois en cas de suppression d'emploi entraînant une diminution du personnel ;
- e) en cas de décès du salarié, le délai de libération du logement pour le conjoint, le concubin reconnu ou le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (PACS) conclu avec le salarié, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois.
- f) en cas de rupture conventionnelle : le délai de libération est laissé à la libre appréciation des parties. En l'absence d'accord entre les parties, ce délai est d'un mois.

### **II – Indemnités d'occupation**

- 1) Le contrat de travail ayant pris fin, il sera procédé à une retenue provisionnelle sur le dernier salaire correspondant au nombre de mois du délai d'évacuation. Dans le cas où le salarié quitterait par anticipation le logement, il sera procédé à un remboursement au prorata du temps écoulé.
- 2) Pour toute période d'occupation au-delà de la période de libération évoquée ci-dessus, l'indemnité d'occupation sera égale au quadruple de l'indemnité calculée selon les modalités prévues à l'article 25.

## **Article 28 : Terre à pommes de terre**

(Abrogé par l'avenant n° 73 du 28/6/85)

## **Article 29 : Fourniture de produits divers**

Les produits fournis au salarié à titre onéreux sont estimés au prix à la production s'ils proviennent de l'exploitation, au prix à la consommation au cas contraire.

## **Article 30 : Prêt d'attelage ou de matériel**

Le prêt d'attelage ou de matériel a lieu après accord entre le salarié et l'employeur et ne donne lieu à aucune retenue. Ce prêt n'est admis que pour les besoins personnels du salarié.

## **SECTION V**

### **PRIMES - ACCESSOIRES DU SALAIRE**

-----

#### **Article 31 : Prime d'ancienneté**

Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après trois ans de présence continue à temps complet ou à temps partiel sur la même exploitation et se prolonge tant que le salarié occupe son travail de façon continue.

L'appel sous les drapeaux pour le service militaire légal ne fait que suspendre le contrat de travail pour l'application des dispositions qui précède et le temps passé sur l'exploitation par le salarié avant son départ pour accomplir son service militaire légal doit être pris en considération pour le calcul de son temps de présence.

Il est précisé que les absences pour congés payés, maladie, maladie professionnelle, accident, les absences autorisées par l'employeur n'interrompent pas la continuité de présence. (Avenant n° 73 du 28/6/85) « La prime d'ancienneté sera proratisée en fonction des périodes de travail effectif ou assimilées définies à l'article 47 ci-après à l'exception du 5° accomplies par le salarié au cours de l'année considérée. »

La prime est versée chaque année le 31 décembre.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime calculée comme suit :

- après 3 ans d'ancienneté ..... 3%
- après 4 ans d'ancienneté ..... 4%
- après 5 ans et au-delà ..... 5%

du salaire annuel (1er janvier - 31 décembre) conventionnel de la catégorie professionnelle dans laquelle est classé le salarié (avenant n° 73 du 28/6/85) « déterminée en fonction de la seule durée légale du travail en dehors de toute heure supplémentaire ».

Pour les salariés ayant eu 3 ans de présence en cours d'année, la première prime est calculée de la date d'ouverture du droit au 31 décembre. Les 2ème et 3ème primes suivantes sont calculées en tenant compte des taux correspondant à l'ancienneté acquise en cours d'année.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée au prorata du nombre d'heures de travail effectuées dans l'année.

Les salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, gardent, sauf en cas de faute grave, leur droit à prime calculée proportionnellement au temps écoulé entre le 1er janvier ou la date d'ouverture de leur droit et la date de leur départ.

#### **Article 32 : Primes pour travaux dangereux, insalubres ou nocifs**

Pour certains travaux particulièrement dangereux, insalubres ou nocifs, une prime, dont le montant est laissé à la libre discussion des parties, est allouée aux salariés qui y participent.

## **SECTION VI**

### **INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT**

#### **REMBOURSEMENT DES FRAIS DE VOYAGE DES SAISONNIERS**

-----

#### **Article 33 : Indemnités de déménagement**

Sauf accord écrit entre les parties fixant les modalités de prise en charge des frais de déménagement, les dispositions suivantes sont applicables :

Si le salarié a fait l'avance de ces frais, il en est remboursé de la façon suivante :

- 50% lors de la première paye ;
- le reste échelonné sur 9 mois.

Les frais de déménagement, lorsqu'ils ont été supportés par l'employeur, s'amortissent sur un an.

En cas de départ prématuré, le salarié est tenu de rembourser à l'employeur la part de frais non amortie, calculée au prorata du temps restant à courir.

Cependant, si le salarié est licencié sans faute grave de sa part, l'intégralité des frais reste à la charge de l'employeur.

#### **Article 34 : Frais de voyage aller et retour des saisonniers**

Les frais de voyage des saisonniers recrutés par l'O.N.I. doivent être réglés conformément aux clauses des contrats d'introduction et ceux des travailleurs recrutés en France par l'intermédiaire des Directions Départementales du Travail et de la Main d'Œuvre sont remboursés dans les conditions prévues par les contrats types remis à chaque partie.

Les frais de voyage aller et retour des saisonniers autres que ceux recrutés comme il est dit ci-dessus sont à la charge de l'employeur, lorsque la présence du salarié sur l'exploitation est prévue soit pour une durée d'au moins six mois, soit pour une durée inférieure à six mois, à condition, dans ce dernier cas, que cette durée soit déterminée par contrat ou engagement écrit.

Le remboursement des frais de voyage est effectué chaque mois proportionnellement au temps accompli par rapport à la durée du contrat.

En cas de congédiement non motivé par une faute grave du salarié, l'employeur supporte intégralement les frais de voyage.

## **SECTION VII**

### **MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES**

-----

#### **Article 35 : Date et lieu**

La paye se fait pendant les heures et sur les lieux du travail ; elle a lieu toutes les semaines pour les salariés payés à la semaine, toutes les quinzaines pour les salariés payés à la quinzaine, tous les mois pour les salariés payés au mois et, dans ce cas, au plus tard le 5 du mois suivant.

Les salariés payés au mois peuvent recevoir des acomptes sur leur demande.

#### **Article 36 : Bulletin de paye**

(Avenant n° 89 du 1/6/90). « L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dénommée « Bulletin de paie » conforme aux prescriptions des articles L 143-3 et R 143-2 du Code du Travail. »

Il ne peut être exigé au moment de la paye, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

#### **Article 37 : Livre de paie**

(Avenant n° 23 du 25 janvier 1971). « Les mentions portées sur le bulletin de paye sont obligatoirement reproduites sur un livre dit « livre de paie » dont les Inspecteurs du Travail et de la Protection Sociale Agricoles et les Contrôleurs des Lois Sociales peuvent à tout moment exiger la communication.

Le livre de paye est tenu par ordre de dates, sans blanc, lacune, rature, surcharge ni apostille. Il est coté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais, soit par le Juge du Tribunal d'Instance dans le ressort duquel se trouve le lieu où l'employeur exerce sa profession, soit par le Maire ou un Adjoint. Il sera conservé par l'employeur pendant 5 ans à dater de sa clôture.

Toutefois, la partie fixe d'un carnet ou registre à souche, coté et paraphé dans les conditions précitées avant toute inscription, peut tenir lieu de livre de paie si elle a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie détachable remise au travailleur et si elle contient les mêmes indications que cette dernière (celles prévues pour le bulletin de paie) ».

L'intitulé et les articles énumérés ci-dessous du chapitre VII de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacés par les suivants :

## **CHAPITRE VII**

### **DURÉE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FÉRIÉS**

#### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES - ABSENCES**

-----

#### **Article 38 : Durée du Travail** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Pour la durée du travail, il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Le texte de cet accord est mis en annexe VI de la présente convention.

#### **Article 38 bis : Variation de l'horaire normal de travail** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Abrogé.

#### **Article 38 ter : Durée maximale du travail** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Abrogé.

#### **Article 38 quater : Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Abrogé.

#### **Article 38 quinquies : Période annuelle** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Abrogé.

#### **Article 38 sexies : Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Abrogé.

#### **Article 39 : Repos hebdomadaire** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Chaque semaine, les salariés entrant dans le champ d'application de l'article L. 713-1 du code rural ont droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien prévu à l'article L. 714-5 de ce même code rural.

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



A - Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

B - Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

C - Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

D - Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Le recours aux modalités dérogatoires de prise de repos hebdomadaire précitées est accordé de plein droit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, aux salariés employés aux tâches suivantes :

1° les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi que les activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations ;

2° les activités de garde ou de gardiennage ;

3° les opérations d'insémination artificielle ;

4° les activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands et d'exposition dans l'enceinte des foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément ;

5° les soins et la surveillance des animaux ;

6° les opérations de maintenance qui, pour des raisons techniques, doivent être réalisées de façon urgente ou qui nécessitent la mise hors service des installations ;

7° les opérations qui doivent être effectuées quotidiennement ou qui ne peuvent être différées ;

8° la conduite des appareils fonctionnant en continu ;

9° le traitement ou le transport des matières susceptibles d'altération très rapide, notamment les produits de l'exploitation.

Si l'employeur veut recourir au travail le dimanche en dehors de ces 9 cas, il doit au préalable en obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

#### **Article 40 : Jours fériés**

(Avenant n° 67 du 12/1/1983) « Les jours fériés et chômés sont les suivants :

- le 1er janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- Noël.

**Article 41 : Définition des heures supplémentaires** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Abrogé.

**Article 41 bis : Rémunération des heures supplémentaires** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Abrogé.

**Article 41 ter : Convention de forfait** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

Abrogé.

**Article 42 : (Avenant n° 67 du 12/1/1983) « Travail du dimanche**

Les heures de travail effectuées les dimanches seront rémunérées sur la base du taux horaire de l'heure normale majorée de 50%.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni celles applicables aux heures de nuit. »

**Article 42 bis : (Avenant n° 67 du 12/1/1983) Travail des jours fériés**

Les heures de travail effectuées les jours fériés tombant un jour ouvré dans l'entreprise pour le salarié considéré seront indemnisées par une rémunération basée sur le taux horaire de l'heure normale. »

**Article 43 : Travail de nuit exceptionnel** (Avenant n° 154 du 30 septembre 2011<sup>8</sup>)

a/ justification :

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, 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, ainsi que les activités de commercialisation et d'accueil à la ferme.

b/ période de nuit :

A défaut d'accord d'entreprise, sont considérées comme étant des heures de nuit celles effectuées :

- entre 22 heures et 7 heures pour les entreprises et exploitations de polyculture, les ETARF ou les CUMA,
- entre 21 heures et 6 heures pour les entreprises et exploitations d'élevage ou d'aviculture,

c/ rémunération :

Le taux horaire normal, pour une heure de travail effectuée à titre exceptionnel la nuit, sera majoré de 100%.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec celle applicable aux heures de dimanche telle qu'évoquée à l'article 42 de la présente convention collective.

**Article 44 : Absences**

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée.

Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents, médicalement constatés dont sont victimes le salarié, les membres de sa famille (conjoint, ascendants, descendants ou alliés au même degré), ainsi que les cas de force majeure.

---

<sup>8</sup> Avenant 154 étendu par arrêté du 17 avril 2012

L'absence autorisée peut, après entente entre l'employeur et le salarié, être récupérée pendant le mois de l'absence et au plus tard le mois suivant.

L'absence autorisée n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure le salarié doit porter les motifs de son absence à la connaissance de son employeur et ceci dans les (Avenant n° 67 du 17/1/83) « 48 heures, sous peine que la faute soit retenue contre lui avec toutes les conséquences de droit. »

(Avenant n° 67 du 12/1/83) ...« Dans les cas de suspension de contrat, légale ou contractuelle, le remplaçant du salarié absent doit être informé par l'employeur du caractère temporaire de son emploi. »

## **CHAPITRE VIII**

### **CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS SPÉCIAUX**

#### **SECTION I**

#### **CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

-----

##### **Article 45 : Appréciation du droit au congé**

Tout salarié qui justifie au cours de l'année de référence avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a acquis le droit au congé.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

##### **Article 46 : Année de référence**

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Pour déterminer les droits des salariés au congé annuel, on doit donc considérer la durée des services accomplis depuis le 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les services accomplis après le 31 mai de l'année en cours seront pris en considération l'année suivante, même si le salarié prend ses vacances après cette date.

##### **Article 47 : Notion de travail effectif**

Pour la détermination de la durée du congé normal sont assimilées à des périodes de travail effectif :

- 1°) les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- 2°) les périodes de (avenant n° 67 du 12/1/1983) « congé de maternité » prévues par l'article 11 de la présente convention ;
- 3°) les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 4°) les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- 5°) les périodes de congés non rémunérés accordés en vue de favoriser l'éducation ouvrière.
- 6°) les périodes de repos compensateur (avenant n° 158 du 28/9/2012)

#### **Article 48 : Durée du congé**

La durée du congé est déterminée à raison de (avenant n° 67 du 12/1/1983) « deux jours et demi » par mois de travail effectif.

(Avenant n° 67 du 12/1/1983) « L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence. »

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

(Avenant n° 19 du 27 octobre 1969) « Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de (avenant n° 67 du 12/1/1983) « 30 » jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence. »

(Avenant n° 67 du 12/1/1983) « En tout état de cause, la durée totale du congé principal exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables. »

#### **Article 49 : Définition du jour ouvrable**

Sont considérés comme tels tous les jours qui ne sont pas ou bien consacrés au repos hebdomadaire légal, ou bien chômés en vertu de l'article 40 précité.

#### **Article 50 : Congé d'ancienneté**

(Avenant n° 73 du 28/6/85) « Les salariés ayant acquis l'ancienneté définie ci-après ont droit à un congé supplémentaire de deux jours ouvrables après 20 ans de services continus dans la même entreprise, à condition qu'ils ne puissent se situer pendant les périodes de grands travaux définies à l'article 53 ci-après sauf accord écrit de l'employeur, d'une part, que l'article 51 ci-après ne pourra en aucun cas s'appliquer à ces journées, en deuxième part, et que pour l'appréciation du droit au congé d'ancienneté seules les périodes de travail effectif ou assimilées définies à l'article 47 ci-dessus, à l'exception du 5°, seront prises en compte. »

#### **Article 50 bis : Congé des jeunes mères**

(Avenant n° 21 du 23 juin 1970) « Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. »

#### **Article 51 : Fractionnement du congé**

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

(Avenant n° 67 du 12/1/1983) « La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. »

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaire (avenant n° 67 du 12/1/1983) « et comprise dans la période estivale.

La période estivale s'étend du 1er mai au 31 octobre.

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, c'est-à-dire la 5ème semaine non comprise, aura droit si une fraction de ses 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 six ;
- 1 jour seulement lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rémunéré est interdit au bénéficiaire dudit congé. »

### **Article 52 : Ordre des départs en congé**

(Avenant n° 19 du 27/10/1969) « A l'intérieur de la période des congés, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte-tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'employeur ne peut décider unilatéralement de la date de départ en congé sans avoir prévenu l'intéressé au moins un mois à l'avance.

(Avenant n° 67 du 12/1/1983) « Néanmoins les signataires de la présente convention collective suggèrent aux employeurs et aux salariés de se concerter pour les dates de départ en congé dans les trois mois qui précèdent la fin de la période de référence créatrice de droit à congés payés. »

### **Article 53 : Période de grands travaux**

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les (avenant n° 67 du 12/1/1983) « autorisations d'absences » de plus de 24 heures au titre du congé annuel payé ne peuvent pas être exigées par les salariés ou apprentis, sont fixées comme suit :

(Avenant n° 67 du 12/1/1983)

|                          |               |                  |
|--------------------------|---------------|------------------|
| « Polyculture et élevage | 15 mars       | - 30 avril       |
|                          | 1er juillet   | - 31 août        |
|                          | 1er octobre   | - 15 novembre    |
| Aviculture               |               |                  |
| ♦ Elevage de poulets     | 15 janvier    | - 15 mai         |
|                          | 15 octobre    | - 15 novembre    |
| ♦ Sélection              | 1er février   | - 30 juin        |
| ♦ Production d'œufs      | 1er avril     | - 30 juin        |
|                          | 1er septembre | - 30 septembre » |

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

#### **Article 54 : Indemnité de congé payé**

L'indemnité afférente au congé prévu à l'article 48 est égale au (avenant n° 67 du 12/1/1983) « dixième » de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération, en fonction de l'horaire de l'exploitation.

L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté ou pour les jeunes mères, conformément aux dispositions des articles 50 et 50 bis, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Les avantages accessoires ou en nature, dont les ayants-droit ne continueraient pas à jouir pendant leur congé, entrent en compte dans le calcul de l'indemnité, conformément à l'évaluation prévue dans la Convention Collective.

#### **Article 55 : Indemnité compensatrice de congé payé**

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié.

L'indemnité compensatrice est due du moment que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

L'indemnité compensatrice est due aux ayants-droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel.

L'indemnité compensatrice doit se calculer suivant les règles édictées à l'article précédent.

## **SECTION II**

### **CONGÉS SPÉCIAUX**

-----

#### **Article 56 : Congé à la naissance et à l'adoption**

(Modifié par l'avenant 166 du 24 septembre 2018)

Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer, ainsi que pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

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

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

#### **Article 56 bis : Congés pour événements familiaux**

(Modifié par l'avenant 166 du 24 septembre 2018)

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

- quatre jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un PACS ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
- cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- un jour pour la journée de défense et de citoyenneté.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils ne seront assimilés à des jours de travail effectif que pour la détermination de la durée du congé annuel.

#### **Article 57 : Congé pour Conseil de Révision**

(Abrogé par l'avenant n° 73 du 28/6/85).

#### **Article 58 : Congé d'éducation ouvrière**

Des congés non rémunérés en vue de favoriser l'éducation ouvrière et la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse sont accordés aux salariés qui en font la demande conformément aux dispositions de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957 et la loi n° 61-1448 du 29 décembre 1961.

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



## **CHAPITRE IX**

### **DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉSILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL**

-----

#### **Article 59 : Délai-congé ou préavis**

Sous réserve des dispositions restrictives prévues pour la maternité, la maladie, les accidents ... énumérés aux articles 11 et 12 de la présente convention, les parties ont la possibilité de mettre fin, lorsqu'elles le désirent, au contrat qui les lie, sous réserve de se conformer aux conditions de délai-congé ou préavis ci-dessous définies.

Dans tous les cas, la dénonciation du contrat doit être notifiée à l'autre partie par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de celle-ci fixe le point de départ du délai-congé.

Sauf accord écrit entre les parties ou faute grave dont l'appréciation est laissée à la juridiction compétente, la cessation du contrat est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai-congé réciproque fixé comme suit :

- (Avenant n° 128 du 11/03/2003) « - 2 mois pour le personnel hautement qualifié : Niveau IV – 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelon  
- 1 mois pour le personnel qualifié : Niveau III – 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelon  
- 12 jours ouvrables pour le personnel spécialisé : Niveau II – 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelon  
- 6 jours ouvrables pour toutes les autres catégories professionnelles. »

Toutefois, la durée du préavis est égale à 1 mois pour tous les salariés licenciés par leur employeur qui, sauf faute grave, justifient de six mois au moins de services continus dans l'entreprise.

Les salariés justifiant d'une ancienneté de services ininterrompus d'au moins deux ans ont droit : (avenant n° 67 du 12/1/1983) - « à un délai-congé de 2 mois lorsqu'ils sont licenciés par leur employeur en dehors du cas de faute grave ou faute lourde. »

Dans le cas d'un ménage logé et nourri travaillant sur la même entreprise, la durée du délai-congé réciproque est identique pour les deux conjoints ; elle correspond au préavis le plus long.

En cas de licenciement d'un travailleur handicapé, la durée du préavis telle qu'elle est déterminée au présent article, est doublée pour les bénéficiaires de la loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 comptant pour deux unités au titre des dispositions de l'article 12, alinéa 2, de ladite loi.

(Avenant n° 37 du 8 octobre 1973) « Dans les exploitations où sont employés au moins 11 salariés et pour les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins un an de services continus, la procédure spéciale de licenciement instituée par l'article L 122-14 du Code du Travail devra être respectée. »

(Avenant n° 67 du 12/1/1983) « Mais conformément aux dispositions de l'article L 122-41 du Code du Travail, tout licenciement pour faute, quel que soit l'effectif de l'exploitation, doit être précédé de la procédure d'information décrite par ce texte. »

### **Article 60 : Indemnité compensatrice de préavis**

(Avenant n° 13 du 19 janvier 1968) « Sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 64-1098 du 28 octobre 1964 tendant à abroger et à remplacer l'article 1er du décret n° 60-277 du 28 mars 1960 modifiant le 1er alinéa de l'article 61 du Livre 1er du Code du travail relatif à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations, si les délais de préavis fixés à l'article précédent ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. »

### **Article 61 : Autorisation d'absence**

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi, une demi-journée à son choix et une demi-journée au choix de l'employeur. Ces deux demi-journées peuvent être groupées après accord entre les parties.

Lorsque le salarié est congédié, sauf faute grave, ces demi-journées sont payées.

Le salarié nourri et logé par son employeur peut continuer à bénéficier de ces avantages pendant la durée du préavis.

### **Article 62 : Attestation de cessation de travail**

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs doivent leur délivrer une attestation pour leur permettre de trouver du travail, mentionnant la date à laquelle ils seront libres.

### **Article 63 : Certificat de travail**

A l'expiration du (avenant n° 13 du 19/1/1968) « contrat de travail », l'employeur doit remettre obligatoirement au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, et en tire reçu.

### **Article 63 bis (Avenant n° 73 du 28/6/85) « Reçu pour solde de tout compte**

A l'expiration du contrat de travail, un document dit reçu pour solde de tout compte sera établi par l'employeur et signé par le salarié, en conformité avec les dispositions de l'article L 122-17 du Code du Travail. *Un modèle figure dans l'annexe III à la présente convention collective.* »<sup>1</sup>

### **Article 64 : Dispositions applicables aux salariés travaillant à tâche**

En principe, les salariés travaillant à tâche ne sont liés à leur employeur en ce qui concerne la stabilité de leur emploi que pendant le temps nécessaire à l'exécution du travail entrepris.

Il en est différemment du salarié permanent bénéficiant de la sécurité de l'emploi qui, à l'embauchage, s'est engagé par écrit à effectuer des travaux à tâche et de celui qui accepte de travailler momentanément ainsi.

Le refus de travailler à tâche par un salarié devant être rémunéré uniquement au temps ne peut entraîner son congédiement.

---

<sup>1</sup> La dernière phrase de l'article 63 bis n'a pas été étendue. L'annexe III est abrogé par l'avenant n° 150 du 4 septembre 2009

Le salarié est tenu, sauf cas de force majeure ou circonstances fortuites, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail entrepris s'il n'a pas respecté les délais prévus.

**Article 65** (Avenant n° 81 du 2 décembre 1987) « **Départ à la retraite des salariés**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise en application des dispositions de l'article L 122-14-13 du Code du Travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée comme suit en fonction de l'ancienneté continue dans l'entreprise :

- moins de 10 ans : pas d'indemnité ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- au-delà de 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié. »

**Article 65 bis** : **Mise à la retraite des salariés** (avenant n° 152 du 15 mars 2011)

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions fixées aux articles L.1237-5 et suivants du code du travail.

**CHAPITRE X**  
**TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS**

-----

**Article 66**

Les femmes et les enfants ne doivent être employés qu'à des travaux proportionnés à leurs possibilités physiques.

Les enfants de moins de (avenant n° 37 du 8 octobre 1973) « 16 ans »<sup>1</sup> ne peuvent être employés qu'en dehors des heures fixées par l'enseignement scolaire.

Ce travail, s'il a lieu, doit être tel qu'il ne puisse nuire à leur assiduité à l'école.

**CHAPITRE XI**  
**APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

-----

**Article 67 : Apprentissage**

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré et de leur accorder les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage, dans la limite d'une durée égale à une journée de travail par semaine du 1er octobre au 31 mars.

Ces absences sont rémunérées comme temps de travail. Toutefois, les employeurs peuvent exiger toutes justifications quant à leur utilisation.

**Article 68 : Formation professionnelle**

(Avenant n° 73 du 28/6/85) « Les droits et obligations des employeurs et des salariés sont réglés en conformité avec le livre IX du Code du Travail ».

---

<sup>1</sup> Les mots « 16 ans » n'ont pas été étendus.

## **CHAPITRE XII**

### **HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

-----

#### **Article 69 : Médecine du travail**

(Avenant n° 16 du 22 janvier 1969) « Les employeurs sont tenus d'adhérer à l'organisation de la médecine du travail auprès de la Mutualité Sociale Agricole pour l'ensemble de leur personnel.

Cette sujétion comporte pour les salariés l'obligation de se soumettre à la visite d'embauche et aux contrôles médicaux périodiques. »

#### **Article 70 : ABROGE** (avenant 159 du 28/9/2012)

#### **Article 71 : Ceinture abdominale**

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur pour la part non remboursée par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

## **CHAPITRE XIII**

### **REGIME COMPLEMENTAIRE DES ASSURANCES SOCIALES AGRICOLES**

-----

#### **Article 72 : Retraite**

(Avenant n° 128 du 11/03/2003)

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, les entreprises et exploitations nouvellement créées, doivent affilier leurs salariés à la CAMARCA.

Tout employeur visé par la présente convention collective doit adhérer, pour son personnel d'exécution, à l'institution de Retraite Complémentaire de l'Union Générale de retraites par répartition. »

Le taux contractuel des cotisations de retraite complémentaire est de 6% des salaires bruts à effet du 1er janvier 1993, répartis à partir du 1er janvier 1994 entre l'employeur et le salarié à raison de 50% pour la part patronale et de 50% pour la part salariale.

(Avenant n° 133 du 07/10/04)

#### **Article 72 bis-1 et suivants**

#### **Article 72 ter**

(Ces articles sont abrogés par l'avenant n° 147 du 16 juin 2008)

#### **Date d'effet**

Ces dispositions prennent effet au **1<sup>er</sup> octobre 2008**.

**CHAPITRE XIV**  
**DISPOSITIONS FINALES**

-----

**Article 73 : Cadres**

(Avenant n° 81 du 2/12/87) « Les conditions de travail propres aux cadres des entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention sont, conformément aux dispositions de l'article L 132-5 du Code du travail, fixées par un avenant spécifique. »

**Article 74 : Adhésion de syndicat professionnel**

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente Convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

**Article 75 : Extension de la Convention**

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

**Article 76 : Date d'effet**

La présente Convention prendra effet à compter du 1er avril 1964.

Fait à Melun, le 12 février 1964.

Ont signé :

La Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Seine-et-Marne,

La Section Fédérale des Travailleurs Agricoles du département de Seine-et-Marne - C.G.T.,

L'Union Départementale des Syndicats F.O. de Seine-et-Marne,

Le Syndicat Général des Salariés de l'Agriculture de Seine-et-Marne - C.F.T.C.,

Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles C.G.C.

## **ANNEXES A LA CONVENTION COLLECTIVE POLY CULTURE ELEVAGE**

### **DU 12 FEVRIER 1964**

(Avenant n° 152 du 15 mars 2011)

|               |                                                                                                                                                              |         |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Annexe I      | - Salaires conventionnels                                                                                                                                    | Page 42 |
| Annexe II     | - Classification et emplois : Abrogé par l'avenant 161 du 12 juin 2014                                                                                       | Page 43 |
| Annexe II bis | - Abrogé                                                                                                                                                     | Page 44 |
| Annexe III    | - Abrogé                                                                                                                                                     | Page 45 |
| Annexe IV     | - Arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole | Page 46 |
| Annexe V      | - Accord collectif de prévoyance                                                                                                                             | Page 47 |
| Annexe VI     | - Accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles                                         | Page 60 |



## **ANNEXE I – SALAIRES CONVENTIONNELS**

### **Salaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

(Avenant 167 du 24 septembre 2018<sup>9</sup>)

Les salaires sont les suivants : (\*)

|                      | <b>Salaires horaires</b> | <b>Salaires mensuels (1) –<br/>durée légale</b> |
|----------------------|--------------------------|-------------------------------------------------|
| Niveau I             | SMIC en vigueur          | SMIC mensuel en vigueur                         |
| Niveau II Echelon 1  | 10,13 €                  | 1 536.42€                                       |
| Niveau II Echelon 2  | 10,23 €                  | 1 551.58 €                                      |
| Niveau III Echelon 1 | 10,46 €                  | 1 586.47 €                                      |
| Niveau III Echelon 2 | 10,95 €                  | 1 660.79 €                                      |
| Niveau IV Echelon 1  | 11,46 €                  | 1 738.14 €                                      |
| Niveau IV Echelon 2  | 11,88 €                  | 1 801.84 €                                      |

(1) Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 h hebdomadaires, soit 151 h 67 mensuelles).

---

<sup>9</sup> Etendu par arrêté du 9 avril 2019 (JO du 16 avril 2019)

## **ANNEXE II – CLASSIFICATION ET EMPLOIS**

(Avenant 161 du 12 juin 2014)

L'annexe II de la convention collective du 12 février 1964, tant dans ses dispositions que dans son intitulé, est abrogée par l'avenant 161 du 12 juin 2014 étendu par arrêté du 24/10/2014- JO du 04/11/2014

## **ANNEXE II bis**

**modifiée par l'avenant n°120 du 19 Novembre 1998  
à la Convention Collective de Travail du 12 février 1964**

---

Classifications professionnelles  
Tableau de concordance

---

(Avenant n° 152 du 15 mars 2011)

L'annexe II bis de la convention collective du 12 février 1964, tant dans ses dispositions que dans son intitulé, est abrogée.

### **ANNEXE III**

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

(Avenant n° 150 du 4 septembre 2009)

##### **Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions et l'intitulé de l'annexe III sont abrogés.

##### **Article 2**

Ces dispositions prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

#### ANNEXE IV

Annexe abrogée par l'avenant n° 162 du 29 septembre 2014<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Avenant étendu par arrêté du 19 décembre 2014 (JO du 27/12/2014)

## ANNEXE V

(Modifié par avenant n°137 du 20 juin 2012 et l'avenant 7 du 20 juin 2012 à l'Accord de prévoyance frais de santé du 31/08/2000)

**Accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008<sup>11</sup> modifié des salariés ne relevant pas de la CCN AGIRC de 1947 des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95)**

### PREAMBULE :

L'avenant n° 4 du 29 juin 2012 à l'accord du 16 juin 2008 fait suite à la volonté des partenaires sociaux de fusionner les régimes de prévoyance complémentaire des salariés ne relevant pas de la CCN Agirc de 1947 :

- des exploitations et entreprises agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France,

avec celui des salariés ne relevant pas de la CCN Agirc de 1947 :

- des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la région Ile de France, Seine-et-Marne exceptée.

Les parties à l'avenant n° 4 du 29 juin 2012 ont donc convenu d'élargir le champ d'application professionnel de l'accord initial précité.

Modification par l'avenant 9 du 16 juin 2017<sup>12</sup> :

« Le présent avenant [avenant 9] a pour objet une mise en conformité de l'accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 des salariés non cadres des entreprises et des exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France,

- avec les avenants n°4 et n°5 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance,
- et avec les nouvelles dispositions du contrat responsable.

Il s'agit ainsi :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et de santé suite à la censure des clauses de désignation par le Conseil Constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de l'accord ;
  - d'intégrer le principe de solidarité ;
  - de mettre en conformité la couverture frais de santé avec les dispositions du décret 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui redéfinissent le cadre des contrats dits « responsables » et modifient les expressions des garanties des contrats frais de santé ;
- Les exigences dudit décret relativement au contenu des contrats sont : la prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, des planchers et plafonds pour les frais d'optique, le

<sup>11</sup> Accord modifié par l'avenant 4 du 29 juin 2012, étendu par arrêté du 22 janvier 2013 (JO du 30 janvier 2013)

<sup>12</sup> L'avenant 9 du 16 juin 2017 est étendu par arrêté du 26 avril 2018 ( JO du 28 avril 2018). Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet le **1er janvier 2019**.

plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale.

### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION :**

Le présent accord s'applique obligatoirement à l'ensemble des employeurs et des salariés - ne relevant pas de la CCN de l'AGIRC de 1947 - des entreprises qui appliquent la convention collective du 12 février 1964 ou la convention collective du 6 décembre 1963.

Il s'agit des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

### **Article 2 - Incapacité temporaire de travail**

(Modifié par l'avenant 9 du 16 juin 2017)

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 l'organisme assureur 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, l'organisme assureur verse au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité journalière correspond au 360ème des salaires bruts perçus par le salarié au cours des douze mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

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

- en cas d'arrêt pour maladie ou accident de la vie privée, le salarié devra justifier d'une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise. En cas d'arrêt pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, aucune ancienneté n'est requise ;  
le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident ou 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 prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail.

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

### **Article 3 - Incapacité permanente de travail**

(Modifié par l'avenant 9 du 16 juin 2017)

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, l'organisme assureur verse au salarié une pension complémentaire mensuelle égale à 25 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

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 a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'arrêt ayant une origine privée (maladie ou accident de la vie privée), le salarié devra justifier d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise. En cas d'arrêt ayant une origine professionnelle (accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle), aucune ancienneté n'est requise.

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

#### **Article 4 - Revalorisation des prestations** (Modifié par l'avenant 9 du 16 juin 2017)

A la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

#### **Article 5 - Décès**

Cette garantie qui couvre le risque décès des salariés en activité dès leur embauche, comprend trois prestations :

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

Pour le bénéfice de la majoration du capital décès et de la rente éducation, sont considérés comme :

« Enfants » :

- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
  - Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
  - Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
  - Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé - AAH - (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès.



## 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 l'organisme assureur 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 l'organisme assureur 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.

Si l'enfant devient orphelin de père et de mère, le versement du capital est doublé.

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

## B) La rente éducation

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

- 3% du PASS pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5% du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 6% du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

PASS = Plafond annuel de la Sécurité sociale (39228 euros en 2017).

## 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 2017 est égal à 3269 euros.

## D) Risques exclus par la garantie décès

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

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

## **Article 6 – Assurance des charges sociales**

L'assurance des charges sociales vise à couvrir les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité de travail du salarié.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de l'entreprise.

En cas de versement d'indemnités journalières complémentaires au salarié, l'organisme assureur, se substituant à l'entreprise, assure le paiement des charges sociales patronales dues sur ces indemnités directement auprès du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

## **Article 7 – Complémentaire frais de santé**

### **A. «Bénéficiaires**

#### **Salariés**

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés sans condition d'ancienneté dans une même entreprise ou exploitation agricole entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé les cadres et personnels relevant de la *Convention collective du 2 avril 1952* et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

#### **Ayants droit**

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent aux ayants droit des salariés entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les définitions des ayants droit ci-dessous leur sont applicables :

- Le **conjoint** : personne liée au bénéficiaire<sup>13</sup> par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le « **pacsé** ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le **concubin** : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.  
La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- Les **enfants à charge** du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

---

<sup>13</sup> Le bénéficiaire tel que défini à l'article 7 A du présent accord.

- Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
- Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
- Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
- Quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- Les **ascendants à charge** : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur.

## B. Prestations santé

Les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- En % de la Base de Remboursement (BR) de la Sécurité sociale dont relève le salarié visé à l’article A du présent accord ou du Ticket Modérateur (TM) ;
- En % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la Sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les prestations du présent accord respectent l’ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l’article L322-2 du code de la Sécurité sociale.

(Modifié par l’avenant 10 du 24 septembre 2018<sup>14</sup>)

« Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d’optiques, plafonnement des dépassements d’honoraires des médecins non adhérents à l’un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l’article L.871-1 du Code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).»

« Les prestations sont versées conformément au tableau ci-dessous :

| <b>GARANTIES IDF</b>                                        | <b>Remboursements<br/>régime de base</b> | <b>Remboursements<br/>complémentaires</b> | <b>Totaux : Socle<br/>conventionnel</b> | <b>OPTION 1<br/>(incluant le socle<br/>conventionnel)</b> | <b>OPTION 2<br/>(incluant le socle<br/>conventionnel)</b> |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>HOSPITALISATION (y compris maternité et psychiatrie)</b> |                                          |                                           |                                         |                                                           |                                                           |
| Frais de soins et de séjour                                 | 80 % BR<br>ou<br>100 % BR                | 20 ou 0 %<br>BR                           | 100 % BR                                | 100 % BR                                                  | 100 % BR                                                  |
| Honoraires                                                  | 80 % BR<br>ou<br>100 % BR                | 20 ou 0 %<br>BR                           | 100 % BR                                | 100 % BR                                                  | 100 % BR                                                  |

<sup>14</sup> Avenant 10 étendu par l’arrêté du 14 mars 2019 (JO du 22 mars 2019)

|                                                                                                   |   |                           |                           |                                                                  |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)                                         | - | 220 % BR                  | 220 % BR                  | 320 % BR                                                         | 420 % BR                                                                            |
| Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)                                     | - | 100 % BR                  | 100 % BR                  | 100 % BR                                                         | 100 % BR                                                                            |
| Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médico-sociaux)                               | - | 100 % dès le premier jour | 100 % dès le premier jour | 100 % dès le premier jour                                        | 100 % dès le premier jour                                                           |
| Chambre particulière                                                                              |   | 25€ / jour                | 25€ / jour                | 51€/ jour limité à 60j/an puis 25€/jour sans limitation de durée | 51€/jour limité à 60j/an puis 25€/jour sans limitation de durée                     |
| Frais d'accompagnant enfant de moins de 16 ans (maximum 60 jours/an) (2)                          | - | 60€ / jour                | 60€ / jour                | 86 €/jour limité à 60j/an puis 60€/jour limité à 60j/an          | 86 €/jour limité à 60j/an puis 60€/jour limité à 60j/an                             |
| Confort hospitalier : prise en charge des frais de télévision et téléphone                        |   |                           |                           |                                                                  | 26€/an/bénéficiaire                                                                 |
| Prestations de service en cas d'hospitalisation à domicile prises en charge par le régime de base |   |                           |                           | Crédit de 52€/par jour limité à 60 jours/an                      | Crédit de 52€/par jour limité à 60 jours/an + crédit limité à 400€/an /bénéficiaire |
| Crédit supplémentaire maternité                                                                   | - | 1/3 du PMSS               | 1/3 du PMSS               | 1/3 du PMSS                                                      | 1/3 du PMSS                                                                         |

| FRAIS MEDICAUX                                                         |         |          |          |          |          |
|------------------------------------------------------------------------|---------|----------|----------|----------|----------|
| Honoraires de médecins : généralistes, spécialistes toutes spécialités | 70 % BR | 30 % BR  | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)              | -       | 220 % BR | 220 % BR | 320 % BR | 420 % BR |

|                                                                      |                     |                                 |                                  |                                                                                         |                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)        | -                   | 100 % BR                        | 100 % BR                         | 100 % BR                                                                                | 100 % BR                                                                               |
| Radiographie                                                         | 70 % BR             | 30 % BR                         | 100 % BR                         | 100 % BR                                                                                | 100 % BR                                                                               |
| Auxiliaires médicaux                                                 | 60 % BR             | 40 % BR                         | 100 % BR                         | 100 % BR                                                                                | 100 % BR                                                                               |
| Analyses                                                             | 60 % BR ou 100 % BR | 40 % BR ou 0 % BR               | 100 % BR                         | 100 % BR                                                                                | 100 % BR                                                                               |
| Actes de prévention, actes techniques (3)                            | De 35 à 70 % BR     | De 65 à 30 % BR                 | 100 % BR                         | 100 % BR                                                                                | 100 % BR                                                                               |
| Médecine douce                                                       |                     | 30€ / 1 séance/an /bénéficiaire | 30€ / 1 séance /an /bénéficiaire | 30€ / 1 séance /an/ bénéficiaire                                                        | 30€ / séance avec un maximum de 4 séances par an                                       |
| <b>APPAREILLAGE</b>                                                  |                     |                                 |                                  |                                                                                         |                                                                                        |
| Fournitures médicales, pansements                                    | 60 % BR ou 100 % BR | 40 % ou 0 % BR                  | 100 % BR                         | 200 % BR                                                                                | 400 % BR                                                                               |
| Petits appareillages                                                 | 60 % BR ou 100 % BR | 40 % ou 0 % BR                  | 100 % BR                         | 200 % BR                                                                                | 400 % BR                                                                               |
| Gros appareillages                                                   | 60 % BR ou 100 % BR | 40 % ou 0 % BR                  | 100 % BR                         | 100 % BR                                                                                | 100 % BR                                                                               |
| Prothèses auditives acceptées (par oreille)                          | 60 % BR             | 395 % BR par oreille            | 455 % BR par oreille             | 455% BR + 350€/an/ oreille / bénéficiaire (1 équipement tous les 3 ans et 1 réglage/an) | 455% BR + 350€/an/ oreille/ bénéficiaire (1 équipement tous les 3 ans et 1 réglage/an) |
| <b>PHARMACIE</b>                                                     |                     |                                 |                                  |                                                                                         |                                                                                        |
| Pharmacie remboursée par le régime de base                           | De 15 à 35 % BR     | De 85 à 65 % BR                 | 100 % BR                         | 100 % BR                                                                                | 100 % BR                                                                               |
| Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base |                     |                                 |                                  |                                                                                         | 40€/an/ bénéficiaire                                                                   |
| Vaccins pris en charge par le régime de base                         |                     |                                 |                                  | 40€/an/ bénéficiaire                                                                    | 40€/an/ bénéficiaire                                                                   |

| <b>OPTIQUE</b>                                                                                                                                                                                                                        |                |                                            |                                            |                                                                     |                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Plafond maximum de 150€ pour la monture |                |                                            |                                            |                                                                     |                                                                     |
| Monture + 2 verres simples (4)                                                                                                                                                                                                        | 60 % BR        | 315 €                                      | 60 % BR + 315€                             | 60 % BR + 315€ + 31€/verre                                          | 60 % BR + 315€ + 40 €/verre                                         |
| Monture + 1verre simple et un verre complexe (7) ou 1 verre très complexe (4)                                                                                                                                                         | 60 % BR        | 315 €                                      | 60 % BR + 315€                             | 60 % BR + 315€ + 50€/verre                                          | 60 % BR + 315€ + 70€/verre                                          |
| Monture + 2 verres complexes ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (4)                                                                                                                              | 60 % BR        | 350 €                                      | 60 % BR + 350€                             | 60 % BR + 350€ + 50€/verre                                          | 60 % BR + 350€ + 70€/verre                                          |
| Lentille prise en charge acceptée                                                                                                                                                                                                     | 60 % BR        | 315 €                                      | 60 % BR + 315 €                            | 60 % BR + 315€ + crédit de 110€/2ans/ bénéficiaire                  | 60 % BR + 315€ + crédit de 170€/2ans/ bénéficiaire                  |
| Lentilles prise en charge refusée                                                                                                                                                                                                     | -              | Crédit de 200€/an/ bénéficiaire            | Crédit de 200€/an/ bénéficiaire            | Crédit de 200€/an/ bénéficiaire + crédit de 110€/2ans/ bénéficiaire | Crédit de 200€/an/ bénéficiaire + crédit de 170€/2ans/ bénéficiaire |
| <b>DENTAIRE</b>                                                                                                                                                                                                                       |                |                                            |                                            |                                                                     |                                                                     |
| Honoraires                                                                                                                                                                                                                            | 70 % BR        | 30 % BR + FR (5)                           | 100 % BR + FR (5)                          | 100 % BR + FR (5)                                                   | 100 % BR + FR (5)                                                   |
| Prothèses dentaires acceptées                                                                                                                                                                                                         | 70 % BR        | 140 % BR + crédit de 300€/an/ bénéficiaire | 210 % BR + crédit de 300€/an/ bénéficiaire | 280 % BR + crédit de 300€/an/ bénéficiaire                          | 410 % BR + crédit de 300€/an/ bénéficiaire                          |
| Prothèses dentaires refusées                                                                                                                                                                                                          | -              | Crédit de 215€/an/ bénéficiaire            | Crédit de 215€/an/ bénéficiaire            | Crédit de 215€/an/ bénéficiaire                                     | Crédit de 215€/an/ bénéficiaire                                     |
| Inlays et Onlays (accepté par le régime de base)                                                                                                                                                                                      | 70 % BR        | 55% BR                                     | 125% BR                                    | 125% BR                                                             | 125% BR                                                             |
| Inlay cores (acceptés par le régime de base)                                                                                                                                                                                          | 70 % BR        | 55 % BR                                    | 125 % BR                                   | 125% BR                                                             | 125% BR                                                             |
| Orthodontie acceptée                                                                                                                                                                                                                  | 70 ou 100 % BR | 230 % ou 200 % BR                          | 300 % BR                                   | 450 % BR                                                            | 550 % BR                                                            |

|                                                          |         |                                |                                |                                |                                |
|----------------------------------------------------------|---------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Orthodontie refusée                                      |         | Crédit de 400€/an/bénéficiaire | Crédit de 400€/an/bénéficiaire | Crédit de 400€/an/bénéficiaire | Crédit de 400€/an/bénéficiaire |
| Parodontologie non prise en charge par le régime de base |         |                                |                                | Crédit de 100€/an/bénéficiaire | Crédit de 100€/an/bénéficiaire |
| Implant                                                  |         |                                |                                |                                | 200€/an/bénéficiaire           |
| <b>POLYVALENTS</b>                                       |         |                                |                                |                                |                                |
| Frais de transport                                       | 65 % BR | 35 % BR                        | 100 % BR                       | 100 % FR (6)                   | 100 % FR (6)                   |
| Cures thermales acceptées :                              | 70 % BR | 30 % BR                        | 100 % BR                       | 100 % BR                       | 100 % BR                       |
| Honoraires de surveillance médicale                      |         |                                |                                |                                |                                |
| Frais de traitements thermaux                            | 65 % BR | 35 % BR                        | 100 % BR                       | 100 % BR                       | 100 % BR                       |
| Forfait « acte lourd » (7)                               |         | 100 % du forfait               | 100 % du forfait               | 100 % du forfait               | 100 % du forfait               |

BR : Base de Remboursement ; FR : Frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L 871-1 du code de la Sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-Co).

(2) Les frais d'accompagnant 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.

(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18/11/2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; Dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(4) Verres simples : sphère comprise entre -6 +6 dioptries et/ou cylindre ≤4 dioptries

Verres complexes :

- verres simple foyer (sphère > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

(5) 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 la BR secteur conventionné.

(6) frais de transport pour cure thermique limité à 100 % de la BR

(7) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont de coefficient est supérieur à 60).»

## B. Cas de dispenses d'affiliation

(modifié par l'avenant 10 du 24 septembre 2018) « Par exception aux dispositions de l'article 7 A du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale<sup>215</sup> et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'affiliation à la garantie frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif. »

Cette possibilité de dispense d'affiliation concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas par ailleurs d'une couverture ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir *Arrêté du 26 mars 2012* relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
  - Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),
  - Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
  - Régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
  - Régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues

<sup>15</sup> Le Décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier lieu par Décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la Circulaire N° DSS.SD5B.2013.344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la Lettre Circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la Lettre Circulaire ACOSS du 12 août 2015.



par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

- Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
- Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
- Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

- 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 bénéficie en premier 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<sup>er</sup> 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 santé 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'organisme assureur, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré dans les limites fixées par la réglementation, sans condition de durée :

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

### **Article 8 – 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 9 – Portabilité**

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 en Annexe du présent avenant 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.

### **Article 10 – Assiette et répartition des cotisations**

#### **A) Régime de prévoyance :**

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (tranches A et B).

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation prévue par les articles L.1226-1 et D.1226-2 du code du travail (maintien de salaire), la garantie décès et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations incapacité temporaire de travail hors mensualisation sont à la charge exclusive des salariés.

La répartition des cotisations de la garantie incapacité permanente de travail est la suivante :

87,10 % employeur,  
12,90 % salarié.

#### **B) Complémentaire frais de santé (modifié par l'avenant 10 du 24 septembre 2018):**

Pour la garantie complémentaire Frais de santé, les cotisations sont dues par les salariés définis à l'article article 7 (hors les cas de dispenses évoqués audit article 7) dès l'embauche.

Les prestations santé prennent effet dès embauche.

## **1- Socle obligatoire**

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties obligatoires frais de santé définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- **50% minimum** à la charge de l'employeur ;
- **50% maximum** à la charge du salarié.

## **2- Si Option 1 ou 2 souscrite par l'employeur**

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur (option 1 **ou** option 2), afin d'améliorer les garanties obligatoires frais de santé (socle) définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- **50% minimum** à la charge de l'employeur ;
- **50% maximum** à la charge du salarié.

## **3- Si Option 1 ou 2 souscrite par le salarié**

Le financement du contrat individuel d'assurance souscrit par le salarié (option 1 **ou** option 2), afin d'améliorer les garanties obligatoires frais de santé (socle) définies par le présent accord est assuré par une cotisation intégralement à la charge du salarié. »

### **Article 11 – Principe de solidarité**

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'Accord National du 10 juin 2008.

### **Article 12 – Commission paritaire de suivi**

Chacune des organisations représentatives des employeurs et des salariés désigne un représentant pour siéger au sein de la Commission paritaire de suivi du présent accord.

Elle se réunira une fois par an en vue d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord.

Elle définit ses modalités de fonctionnement (envoi des convocations et secrétariat des réunions).

### **Article 13 – REVISION - DENONCIATION**

*(Modifié par l'avenant 10 du 24 septembre 2018)*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision dans les conditions suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, celui-ci pourra être révisé par :

- Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;

A l'issue de ce cycle, par :

- Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

La révision s'opère sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

## ANNEXE

### **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 et le régime de prévoyance, 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 VI



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

Texte intégral,  
(sans les dispositions transitoires,  
non abrogées mais qui ont cessé de s'appliquer  
le 1er janvier 2002).

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

## Table des matières :

|                                                                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Article unique .....                                                                                                                                                                                 | 63 |
| I. Dispositions pérennes applicables immédiatement aux exploitations et entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002 pour celles ayant 20 salariés et moins ..... | 64 |
| CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.....                                                                                                                                                                | 64 |
| Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial .....                                                                                                                                 | 64 |
| Article 1.2 - Extension .....                                                                                                                                                                        | 64 |
| CHAPITRE II - OBJET DU PRÉSENT ACCORD .....                                                                                                                                                          | 64 |
| Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi .....                                                                                                                                        | 64 |
| Article 2.2 - Suivi du présent accord.....                                                                                                                                                           | 64 |
| CHAPITRE III - CONGÉS PAYÉS .....                                                                                                                                                                    | 64 |
| Article 3.1 - Durée du congé annuel payé.....                                                                                                                                                        | 64 |
| Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé .....                                                                                                                           | 65 |
| Article 3.3 - Période et date des congés payés .....                                                                                                                                                 | 65 |
| Article 3.4 - Fractionnement du congé payé .....                                                                                                                                                     | 65 |
| CHAPITRE IV - JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS .....                                                                                                                                               | 65 |
| Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux.....                                                                                                                                                     | 65 |
| Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés .....                                                                                                                                              | 65 |
| Article 4.3 - Récupération des jours fériés .....                                                                                                                                                    | 65 |
| Article 4.4 - Travail effectué un jour férié .....                                                                                                                                                   | 65 |
| Article 4.5 - Absences rémunérées.....                                                                                                                                                               | 66 |
| CHAPITRE V - REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN .....                                                                                                                                             | 66 |
| Article 5.1 - Le repos dominical .....                                                                                                                                                               | 66 |
| Article 5.2 - Dérogation au repos dominical .....                                                                                                                                                    | 66 |
| Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire .....                                                                                                                                                 | 66 |
| Article 5.4 - Repos quotidien .....                                                                                                                                                                  | 66 |
| CHAPITRE VI - DURÉE NORMALE DU TRAVAIL.....                                                                                                                                                          | 66 |
| Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif .....                                                                                                                               | 66 |
| Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif.....                                                                                                                                  | 67 |
| Article 6.3 - Périodes d'astreinte .....                                                                                                                                                             | 67 |
| Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables .....                                                                                                                                           | 67 |
| Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales .....                                                                                                                                     | 67 |
| Article 6.6 - Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures .....                                                                                                                           | 68 |
| CHAPITRE VII - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....                                                                                                                                                           | 68 |
| Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires.....                                                                                                                                             | 68 |
| Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires.....                                                                                                                                   | 68 |
| Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires .....                                                                                                                                          | 69 |
| Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires .....                                                                                                                        | 70 |
| CHAPITRE VIII - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL.....                                                                                                                                                       | 71 |
| Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale .....                                                                                                                        | 71 |
| Article 8.2 - Durée maximale quotidienne .....                                                                                                                                                       | 71 |
| Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire .....                                                                                                                                                      | 71 |
| Article 8.4 - Durée maximale annuelle .....                                                                                                                                                          | 71 |
| Article 8.5 - Maximum d'entreprise .....                                                                                                                                                             | 71 |
| CHAPITRE IX - TRAVAIL A TEMPS CHOISI .....                                                                                                                                                           | 72 |
| Article 9.1 - Horaire individualisé .....                                                                                                                                                            | 72 |
| Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel.....                                                                                                                                                | 72 |
| Article 9.3 - Contrat de travail intermittent.....                                                                                                                                                   | 75 |
| CHAPITRE X AMENAGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL .....                                                                                                                                                  | 76 |
| Article 10.1 - Réduction du temps de travail sous forme de repos.....                                                                                                                                | 76 |
| Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement .....                                                                                                                                              | 76 |
| Article 10.3 - Travail par cycles.....                                                                                                                                                               | 77 |
| Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail .....                                                                                                                                            | 77 |
| CHAPITRE XI - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES .....                                                                                                                                            | 78 |

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Article 11.1 - Classification générale.....                                                            | 79 |
| Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait.....                                           | 79 |
| Article 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail .....                   | 79 |
| Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.....           | 80 |
| CHAPITRE XII - LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.....                                             | 81 |
| Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national.....                  | 81 |
| Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail.....                             | 81 |
| Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire.....                                                | 81 |
| CHAPITRE XIII - LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES .....                             | 81 |
| Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches.....                  | 82 |
| CHAPITRE XIV - CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD .....                          | 82 |
| Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire .....                                     | 82 |
| Article 14.2 - Évolution du présent accord .....                                                       | 82 |
| ANNEXE I: TABLEAU RECAPITULATIF DES ABSENCES REMUNEREES .....                                          | 83 |
| ANNEXE II: DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES RELATIVES A L'ANNUALISATION DE LA<br>DUREE DU TRAVAIL .....    | 84 |
| II – ANNEXE PROVISOIRE Concernant les petites entreprises de 20 salariés et moins (non reproduite).... | 97 |

# ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES<sup>16</sup>

[TdM](#)

[← Table des matières](#)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)<sup>17</sup>
- La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- La Fédération nationale du bois (FNB)
- La Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS)
- La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)
- L'Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL)
- La Fédération nationale des courses françaises (FNCF)

d'autre part,

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

sont convenus de ce qui suit :

## Article unique

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture est modifié et rédigé comme indiqué ci-après.

Il est précisé que cet accord est complété par deux annexes ainsi qu'une annexe provisoire comportant :

- d'une part, des dispositions dérogatoires applicables aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins et qui restent assujetties à la durée légale hebdomadaire de 39 heures ;

- d'autre part, des dispositions particulières aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins qui décident une réduction anticipée du temps de travail en vue de bénéficier des aides proposées par la loi du 13 juin 1998.

<sup>16</sup> Tel qu'il résulte de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000, JO du 22 août 2000 - Cet avenant a été complété par les avenants n° 13 et 14 du 20 juin 2000, n°15 du 11 mars 2008, n°16 du 13 novembre 2008, n°17 du 9 juillet 2013, n°18 du 14 novembre 2013 (étendu par arrêté du 19 février 2014 JO du 27 février 2014).

<sup>17</sup> Les organisations précédées d'un point " · " sont effectivement signataires de l'avenant n° 12.



I. Dispositions pérennes applicables immédiatement aux exploitations et entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour celles ayant 20 salariés et moins

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

[← Table des matières](#)

### Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial<sup>18</sup>

Le présent accord est applicable sur le 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), 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

### Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## CHAPITRE II - OBJET DU PRÉSENT ACCORD

[← Table des matières](#)

### 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.

## CHAPITRE III - CONGÉS PAYÉS

[← Table des matières](#)

### 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

---

<sup>18</sup> La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 17 du 9 juillet 2013 étendu par arrêté du 5 novembre 2013 - JO du 15 novembre 2013.

de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

### **Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé**

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

### **Article 3.3 - Période et date des congés payés**

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

### **Article 3.4 - Fractionnement du congé payé**

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

## **CHAPITRE IV - JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS**

[← Table des matières](#)

### **Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux**

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

### **Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés**

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

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

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

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

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

### **Article 4.3 - Récupération des jours fériés**

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

### **Article 4.4 - Travail effectué un jour férié<sup>19</sup>**

---

<sup>19</sup> Sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)

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 ET REPOS QUOTIDIEN**

[← Table des matières](#)

#### **Article 5.1 - Le repos dominical**

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

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

#### **Article 5.2 - Dérogation au repos dominical**

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

#### **Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire<sup>20</sup>**

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<sup>21</sup>**

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 au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective.

### **CHAPITRE VI - DURÉE NORMALE DU TRAVAIL**

[← Table des matières](#)

#### **Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif**

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

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

---

<sup>20</sup> Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).

<sup>21</sup> La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)

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

## **Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif**

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaire, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

## **Article 6.3 - Périodes d'astreinte**

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

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

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

## **Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables**

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

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

## **Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales**

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

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

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67<sup>ème</sup> par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67<sup>ème</sup> 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**<sup>22</sup>

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

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE VII - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

[← Table des matières](#)

### **Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires**

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

### **Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires**

---

<sup>22</sup> Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).

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

### **Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires**

#### *§ 1 - Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h*

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

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

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

#### *§ 2 - Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39<sup>ème</sup>*

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 une base annuelle d'heures de travail*

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

#### *§ 4 - Conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail<sup>23</sup> (étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail)*

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

Cette durée annuelle de 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 tels que définis dans l'accord national de méthode du 18 décembre 1992.

Ces salariés peuvent donc être amenés à effectuer une ou plusieurs des tâches suivantes :

- organiser leur travail en application de consignes précises, voire prendre des initiatives en fonction des changements intervenus pendant l'exécution de leur travail ;
- encadrer occasionnellement des salariés saisonniers ;
- pratiquer sur leurs machines les premières réparations ;
- détecter des anomalies...

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.

---

<sup>23</sup> La rédaction de cette partie résulte des avenants n°15 du 11 mars 2008 étendu par l'arrêté du 16 octobre 2008 – JO du 23 octobre 2008 et n°16 du 13 novembre 2008 – JO 10 juillet 2009.

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

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

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

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

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

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

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

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

| <b>Heures annuelles effectuées</b> | <b>Jours de repos compensateur</b> |
|------------------------------------|------------------------------------|
| de 1861 à 1900                     | <b>1</b>                           |
| de 1901 à 1940                     | <b>2</b>                           |
| de 1941 à 2000                     | <b>3</b>                           |

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

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

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

## CHAPITRE VIII - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

[←Table des matières](#)

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

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

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

### Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

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

### Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

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

### Article 8.4 - Durée maximale annuelle <sup>24</sup>

**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 trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

---

<sup>24</sup> Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).



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

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

## CHAPITRE IX - TRAVAIL A TEMPS CHOISI

[← Table des matières](#)

### Article 9.1 - Horaire individualisé

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

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

### Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel

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

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

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

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

#### *§ 2.- Contrat de travail<sup>25</sup>*

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 contrat 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.

---

<sup>25</sup> La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 18 du 13 novembre 2013 étendu par arrêté du 19 février 2014 - JO du 27 février 2014

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'avenant susceptible d'être conclu par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixées dans l'avenant, sont systématiquement majorées de 25%.

Pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la mise en conformité avec les 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<sup>er</sup> janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues du présent avenant sont applicable dès son entrée en vigueur.

### *§ 3.- Modification des horaires*

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

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

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

### *§ 4.- Heures complémentaires<sup>26</sup>*

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 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.

---

<sup>26</sup> La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 18 du 13 novembre 2013 étendu par arrêté du 19 février 2014 - JO du 27 février 2014

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

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 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<sup>27</sup>

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<sup>28</sup>

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.

---

<sup>27</sup> La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000

<sup>28</sup> La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 18 du 13 novembre 2013 étendu par arrêté du 19 février 2014 - JO du 27 février 2014

### § 7.- Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

## **Article 9.3 - Contrat de travail intermittent**<sup>29</sup>

### §1.- Principe général

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

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

### §2.- Période et horaire de travail

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

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

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

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

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

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

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

### § 3.- Rémunération

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

---

<sup>29</sup> La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000)

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

#### § 4.- Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 2000 demeurent en vigueur.

## CHAPITRE X AMENAGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL

[← Table des matières](#)

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

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

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures<sup>30</sup>.

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

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence *ou, au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante*<sup>31</sup>. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative

du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

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

### Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement

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

<sup>30</sup> Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires.

<sup>31</sup> Ce membre de phrase en italique est exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)

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

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

### **Article 10.3 - Travail par cycles**

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

### **Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail**

#### §1.- Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

#### §2.- Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'Annexe II du présent accord

#### §3.- Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

## CHAPITRE XI - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES<sup>32</sup>

[← Table des matières](#)

Il est précisé que cet accord est applicable à compter de son entrée en vigueur, aux exploitations et entreprises agricoles employant plus de 20 salariés, ainsi qu'à celles employant 20 salariés ou moins qui anticipent la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail à 35 heures. En tout état de cause, cet article est rendu applicable aux entreprises employant 20 salariés ou moins à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### Préambule :

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

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

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

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

---

<sup>32</sup> Ce chapitre résulte de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000. Les organisations employeurs signataires de l'avenant n° 13 sont celles ayant signées l'avenant n° 12 à l'exception de l'UNEP qui n'a pas signé cet avenant n° 13. En conséquence pour les entreprises du paysage, il conviendra de faire application de l'article 9 de l'accord paritaire de branche national des entreprises du paysage du 23 mars 1999 pour lequel l'arrêté d'extension du 28 mai 1999 paru au JO du 3 juin 1999, émet quelques exclusions et réserves.

## **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<sup>er</sup> alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

### *3. Les cadres organisant leur temps de travail*

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

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

## **Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait**

### *1. Les cadres dirigeants*

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

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

### *2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif*

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

### *3. Les cadres organisant leur temps de travail*

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L 212.5 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CHAPITRE XII - LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

[← Table des matières](#)

### 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'astreintes prévues à l'article 6.3 ;
- g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;
- h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 § 2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

### Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

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

## CHAPITRE XIII - LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

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

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

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

## **CHAPITRE XIV - CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION 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 - Évolution du présent accord**

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

## **Annexe I: Tableau récapitulatif des absences rémunérées**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,

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

- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,

- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **VI. Annualisation et chômage partiel**

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

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

## **II – ANNEXE PROVISOIRE**

**Concernant les petites entreprises de 20 salariés et moins**

**CADUQUE DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2002**