



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 17 AVRIL 1989 CONCERNANT LE PERSONNEL DES SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITES CONNEXES DE FRANCHE-COMTE

Numéro IDCC : 8432

Mise à jour : octobre 2026

**Avenants n° 1 à 32
Avenant n°1 à 2, à l'accord prévoyance du 22 novembre 2013**

Table des matières

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application	8
Article 2 - Durée de la convention	8
Article 3 - Révision des salaires et des classifications	8
Article 4 - Révision des autres clauses	8
Article 5 - Dénonciation	8
Article 6 - Procédure conventionnelle d'interprétation	9
Article 7 - Médiation	9
Article 8 - Participation aux commissions	9
Article 9 - Incidence sur les contrats antérieurs	10
Article 10 - Egalité professionnelle	10

CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 11 - Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical	11
Article 12 - Absence pour exercice de fonctions syndicales	11
Article 13 - Représentation syndicale	11
Article 14 - Représentation du personnel	12
Article 15 - Collèges électoraux	13
Article 16 - Subvention au comité d'entreprise	13
Article 17 - Formation à la sécurité des membres du C.H.S.C.T.	13
Article 18 - Conditions d'embauche	14
Article 19 - Embauche des jeunes travailleurs	14
Article 20 - Période d'essai	14

CHAPITRE III - LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 - Contrat de travail	15
Article 22 - Garantie d'emploi	16
Article 23 - Remplacement du salarié absent	17

CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL – CONGES PAYES – JOURS FERIES

Article 24 - Durée hebdomadaire du travail (1)	18
Article 25 - Variation annuelle de l'horaire normal	18
Article 26 - Récupération	18
Article 27 - Durée maximale du travail	19
Article 28 - Repos compensateur	19
Article 29 - Heures supplémentaires	20
Article 30 - Contrôle des heures de travail effectuées	21
Article 31 - Assouplissement de l'horaire de travail	21
Article 32 - Repos hebdomadaire	21
Article 33 - Durée du travail des femmes et des jeunes	22
Article 34 - Congés payés	22

Article 35 - Autres congés	22
Article 36 - Régime des absences	23
Article 37 - Jours fériés	24

CHAPITRE V - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 38 - Préavis ou délai-congé (1)	25
Article 39 - Indemnité compensatrice de préavis	25
Article 40 - Cessation de contrat	26
Article 41 - Licenciement économique	26
Article 42 - Licenciement des salariés protégés	26
Article 43 - Indemnité de licenciement	26
Article 44 - Cessation du contrat à durée déterminée	27
Article 45 - Rupture pour force majeure	27
Article 46 - Certificat de travail	27
Article 47 - Indemnité de départ en retraite	27

CHAPITRE VI - HYGIENE - SECURITE

Article 48 - Hygiène et sécurité	28
Article 49 - Equipement de sécurité	28
Article 50 - Travail des femmes et des jeunes	28
Article 51 - Médecine du travail	28

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION - REMUNERATION

Article 52 - Classification professionnelle	29
Article 53 - Prise en compte des formations dans la classification	33
Article 54 - Salaires minimaux	34
Article 55 - Clause de sauvegarde	34
Article 56 - Majoration de salaire	34
Article 56 bis - Majoration de salaire pour travail de nuit	34
Article 57 - Prime d'ancienneté	34
Article 58 - Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté	35
Article 59 - Progressivité d'application pour les catégories de personnel pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord	35
Article 60 - Affectation temporaire	36
Article 61 - Rémunération des jeunes travailleurs	36
Article 62 - Rémunération des apprentis	36
Article 63 - Salaires des travailleurs handicapés	37
Article 64 - Garantie de salaire (1)	37
Article 65 - Paiement des salaires	38
Article 66 - Bulletin de paie	38
Article 67 - Livre de paie	38
Article 68 - Régime de retraite et de prévoyance (1)	38

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

Article 69 - Date d'application	40
Article 70 - Dépôt - Extension	40

ANNEXES

ANNEXE I - Salaires minimaux.....	41
ANNEXE N°2 - Valeur du point de la prime d'ancienneté	42
ANNEXE N°3 - Accord national du 23 décembre 1981 - Durée du travail	43
ANNEXE N°4 - Accord régional - Prévoyance	63
Avenant n°1 du 22 novembre 2013, étendu par arrêté du 14 août 2014	
Avenant n°2 du 3 décembre 2018, étendu par arrêté du 6 avril 2020	

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Texte de base :

Convention collective de travail du personnel des scieries agricoles et activités connexes de Franche-Comté du 17 avril 1989 (effet du 1^{er} mai 1989)

Modifié par :

- Avenant n° 1 du 30 mars 1990 (effet du 1^{er} avril 1990)
- Avenant n° 2 du 08 mars 1991 (effet du 9 mars 1991)
- Avenant n° 3 du 08 mars 1991 (effet du 9 mars 1991)
- Avenant n° 4 du 02 mars 1992 (effet du 3 mars 1992)
- Avenant n° 5 du 02 mars 1992 (effet du 1^{er} mars 1992)
- Avenant n° 6 du 29 mars 1993 (effet du 30 mars 1993)
- Avenant n° 7 du 29 mars 1993 (effet du 1^{er} avril 1993)
- Avenant n° 8 du 18 avril 1994 (effet du 19 avril 1994)
- Avenant n° 9 du 18 avril 1994 (effet du 1^{er} avril 1994)
- Avenant n° 10 du 21 avril 1995 (effet du 1^{er} avril 1995)
- Avenant n° 11 du 05 février 1996 (effet du 1^{er} janvier 1996)
- Avenant n° 12 du 28 mars 1997 (effet du 1^{er} janvier 1997)
- Avenant n° 13 du 25 mai 1998 (effet du 1^{er} janvier 1998)
- Avenant n° 14 du 02 février 2001 (effet du 1^{er} mars 2001)
- Avenant n° 15 du 02 février 2001 (effet du 1^{er} mars 2001)
- Avenant n° 16 du 05 mars 2002 (effet du 1^{er} avril 2002)
- Avenant n° 17 du 05 mars 2002 (effet du 1^{er} avril 2002)
- Avenant n° 18 du 18 juillet 2002 (effet du 1^{er} août 2002)
- Avenant n° 19 du 06 novembre 2003 (effet du 1^{er} décembre 2003)
- Avenant n° 20 du 06 novembre 2003 (effet du 1^{er} décembre 2003)
- Avenant n° 21 du 20 septembre 2007 (effet du 1^{er} décembre 2007)
- Avenant n° 22 du 26 février 2009 (effet du 1^{er} avril 2009)
- Avenant n° 23 du 04 septembre 2009 (effet du 1^{er} janvier 2010)
- Avenant n° 24 du 26 novembre 2010 (effet du 1^{er} février 2011)
- Avenant n° 25 du 09 février 2012 (effet du 1^{er} avril 2012)
- Avenant n° 26 du 21 février 2013 (effet du 1^{er} mars 2013)
- Avenant n° 27 du 07 mars 2014 (effet du 1^{er} avril 2014)
- Avenant n° 28 du 28 septembre 2015 (effet du 1^{er} novembre 2015)
- Avenant n° 29 du 29 avril 2016 (effet du 1^{er} juillet 2016)
- Avenant n° 30 du 9 juin 2017 (effet du 1^{er} septembre 2017)
- Avenant n° 31 du 12 mars 2024 (effet du 1^{er} mai 2024)
- Avenant n° 32 du 13 mai 2026 (effet du 1^{er} juin 2026)

LISTE DES ARRETES D'EXTENSION

- Arrêté du 14 novembre 1989 portant extension de la convention collective
- Arrêté du 29 août 1990 portant extension de l'avenant n° 1
- Arrêté du 11 juillet 1991 portant extension de l'avenant n° 2
- Arrêté du 27 juillet 1991 portant extension de l'avenant n° 3
- Arrêté du 16 juin 1992 portant extension de l'avenant n° 4
- Arrêté du 16 juin 1992 portant extension de l'avenant n° 5
- Arrêté du 5 octobre 1993 portant extension de l'avenant n° 6
- Arrêté du 5 octobre 1993 portant extension de l'avenant n° 7
- Arrêté du 18 octobre 1995 portant extension de l'avenant n° 10
- Arrêté du 5 août 1996 portant extension de l'avenant n° 11
- Arrêté du 11 août 1997 portant extension de l'avenant n° 12
- Arrêté du 9 octobre 2001 portant extension de l'avenant n° 14
- Arrêté du 11 octobre 2001 portant extension de l'avenant n° 15
- Arrêté du 13 septembre 2002 portant extension de l'avenant n° 16
- Arrêté du 7 octobre 2002 portant extension de l'avenant n° 17
- Arrêté du 21 novembre 2002 portant extension de l'avenant n° 18
- Arrêté du 22 juillet 2004 portant extension de l'avenant n° 19
- Arrêté du 22 juillet 2004 portant extension de l'avenant n° 20
- Arrêté préfectoral du 28 avril 2008 portant extension de l'avenant n° 21
- Arrêté préfectoral du 31 mai 2010 portant extension de l'avenant n° 22
- Arrêté du 21 décembre 2010 portant extension de l'avenant n° 23
- Arrêté du 03 janvier 2011 portant extension de l'accord régional du 04 septembre 2009
- Arrêté du 09 août 2011 portant extension de l'avenant n° 24
- Arrêté du 18 décembre 2012 portant extension de l'avenant n° 25
- Arrêté du 20 septembre 2013 portant extension de l'avenant n° 26
- Arrêté du 31 octobre 2014 portant extension de l'avenant n° 27
- Arrêté du 6 septembre 2016 portant extension de l'avenant n° 29
- Arrêté du 16 octobre 2024 portant extension de l'avenant n° 31
- Arrêté du 01 octobre 2026 portant extension de l'avenant n° 32

LISTE DES SIGNATAIRES

ORGANISATIONS PATRONALES

- Syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Doubs et du Jura
- Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Haute-Saône et du Territoire de Belfort.

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

- Union Régionale CFDT
- Union Régionale CFTC
- Union Régionale CGT
- Union Régionale FO
- SNCEA / CGC

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

La présente convention fixe les rapports entre les employeurs et les salariés des scieries et activités connexes, assujetties au régime social agricole pour la région Franche-Comté.

Les clauses de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés de ces entreprises. En sont cependant exclus :

- le personnel forestier : bûcheron, débardeur, commis de coupe...
- les V.R.P.

couverts par d'autres conventions.

Article 2 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 - Révision des salaires et des classifications

La commission mixte de la convention collective régionale des scieries se réunit au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, en principe au cours du mois de février, et au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner l'opportunité de réviser les classifications.

La négociation annuelle comporte l'examen de l'évolution économique et celui de l'emploi dans la branche.

Article 4 - Révision des autres clauses

La demande en révision, introduite à tout moment par l'une des parties signataires, est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Franche-Comté (D.I.R.E.C.C.T.E.) ; elle spécifie le ou les articles auxquels elle s'applique et formule de nouvelles propositions.

Sauf cas exceptionnel, les demandes seront examinées au cours de la réunion annuelle prévue à l'article 3. A défaut, il conviendra que la partie requérante précise le délai dans lequel elle souhaite voir la commission mixte se saisir de sa demande.

Article 5 - Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 6 - Procédure conventionnelle d'interprétation

Aux fins de lever des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations ouvrières signataires, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La commission se réunit dans le délai de 15 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Franche-Comté (D.I.R.E.C.C.T.E.).

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

Il est possible, en cas de divergence d'opinions, de saisir pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues à l'article L 2271-1 du code du travail.

Article 7 - Médiation

Les conflits collectifs seront réglés conformément à la réglementation, soit par la voie de la conciliation, soit par celle de la médiation, dans les conditions fixées par les textes.

Article 8 - Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés par leur organisation syndicale à participer aux différentes commissions prévues par la présente convention, l'indemnisation s'effectuant comme ci-dessous indiquées.

L'autorisation d'absence doit être demandée à l'employeur dès réception de la convocation. En cas de refus de l'employeur, motivé par une raison technique majeure, la réponse doit être notifiée par écrit à l'intéressé dans les deux jours.

Une même organisation syndicale de salariés ne peut désigner plus d'un de ses représentants au sein d'une même entreprise.

Dans la limite de deux journées par an, un représentant par organisation syndicale signataire a droit au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

(Avenant n°6 du 29 mars 1993) « L'employeur ayant maintenu le salaire et payé les frais de déplacement du salarié représentant en commission mixte se fera rembourser la totalité des prestations versées par l'organisation syndicale patronale.

A cet effet, il sera remis en séance au salarié une attestation établie par les représentants patronaux indiquant la date, l'horaire, le lieu de la réunion.

Au retour, le salarié remet cette attestation à son employeur, lequel la retournera à l'organisation patronale accompagnée de sa demande de remboursement. »

L'indemnisation des frais de déplacement est effectuée sur la base du tarif S.N.C.F. 2° classe, le kilométrage étant calculé du domicile du salarié au lieu de la réunion et limité aux bornes extrêmes de la région.

Article 9 - Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention se substitue à toutes dispositions résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Elle ne peut être la cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération ou de tout autre avantage acquis précédemment.

Article 10 - Egalité professionnelle

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité ou de sexe. Notamment, les travailleuses bénéficient de droits identiques à ceux des travailleurs, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation.

CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 11 - Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat ne peuvent être contestés.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'embauchage, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires et son personnel et de les payer aux lieux et place de ce dernier.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ; ils doivent veiller au respect de la liberté d'adhésion de chacun.

Ces dispositions étant d'ordre public, toute mesure prise par l'employer à l'encontre des obligations précédentes peut être sanctionnée et donner lieu à versement des dommages et intérêts.

Article 12 - Absence pour exercice de fonctions syndicales

Sur présentation du mandatement syndical au moins une semaine à l'avance, l'employeur accorde aux salariés, dans la limite d'un mandataire par entreprise, le temps d'absence nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale.

Ces absences ne sont pas rémunérées ; elles peuvent cependant être récupérées si les parties en conviennent dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié. Les heures de récupération sont alors payées au tarif des heures normales.

Article 13 - Représentation syndicale

La représentation syndicale et les modalités d'exercice du droit syndical s'appliquent dans les conditions définies par la loi.

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

Le délégué syndical désigné par un syndicat le représente auprès du chef d'entreprise.

Une section syndicale peut être constituée au sein de chaque entreprise sans considération d'effectif par chaque syndicat représentatif.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 1000, les syndicats représentatifs y ayant une section syndicale désignent un délégué syndical.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs y ayant une section syndicale peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ces fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures de délégation.

Article 14 - Représentation du personnel

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont celles prévues par le code du travail.

a) le délégué du personnel a pour mission :

De présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise,

De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle,

De remplacer le C.H.S.C.T. dans toutes ses fonctions quand il n'en n'existe pas ; d'exercer certaines des attributions de comité d'entreprise quand celui-ci n'a pas pu être créé

b) le comité d'entreprise :

Assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement,

Assure une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

c) le C.H.S.C.T. :

A pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés travaillant même temporairement dans l'entreprise.

Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Article 15 - Collèges électoraux

Les représentants du personnel sont élus par collèges électoraux.

Le nombre de collèges est fixé conformément à la réglementation. La composition des collèges est la suivante :

- 1^o collège : personnel ouvrier
- 2^o collège : personnel administratif, technique, technico-commercial et d'encadrement

sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L 2324-11 du code du travail.

Article 16 - Subvention au comité d'entreprise

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article L 2323-86 du code du travail, le financement des œuvres sociales et culturelles est assuré par une subvention d'un montant annuel au moins égal à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce pourcentage inclut les subventions et les dépenses d'œuvres sociales et culturelles qui existeraient au moment de la signature de la présente convention.

Article 17 - Formation à la sécurité des membres du C.H.S.C.T.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres du C.H.S.C.T. peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé de formation de 3 jours imputables sur les congés de formation économique, sociale et syndicale, pour suivre des enseignements notamment dispensés par l'I.N.R.S, l'I.N.R.A. et tous autres organismes et organisations agréés. Le financement de cette formation sera assuré par l'employeur dans les mêmes conditions que celles prévues par la réglementation pour les entreprises de 300 salariés et plus.

CHAPITRE III - LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18 - Conditions d'embauche

Les employeurs font connaître leurs besoins non directement satisfaits de main-d'œuvre aux bureaux de Pôle Emploi. Il est interdit d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

L'emploi des étrangers n'est possible que si ces derniers sont en situation régulière au regard du droit de séjour et de travail.

L'employeur peut exiger du candidat à l'emploi la présentation d'un certificat de travail.

L'engagement définitif d'un salarié doit être précédé d'un examen médical d'embauche comportant notamment des tests audiométriques.

Article 19 - Embauche des jeunes travailleurs

Les machines à bois relevant de la catégorie «machines dangereuses», il n'est pas possible de faire travailler sur les postes correspondants des jeunes de moins de 18 ans, sauf pour ceux titulaires d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de la formation, sous réserve de l'autorisation expresse de l'Inspecteur du travail de l'unité territoriale compétente de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Franche-Comté (D.I.R.E.C.C.T.E.)

Article 20 - Période d'essai

(Avenant n°26 du 21 février 2013) (1)

« Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, et sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

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

- deux mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- deux mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- trois mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- trois mois de travail effectif pour les techniciens et le personnel commercial qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- quatre mois de travail effectif pour les cadres.

(1) A modifier l'avenant n°25 du 9 février 2012

La période d'essai peut être renouvelée une fois, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut pas dépasser :

- quatre mois pour les ouvriers et les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- six mois pour les agents de maîtrise, les techniciens et le personnel commercial qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- huit mois pour les cadres.

En tout état de cause, le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, et le salarié devra être informé de sa mise en œuvre avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

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

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

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

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

Le contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai.»

Article 21 - Contrat de travail

(Avenant n°6 du 29 mars 1993) « Concurrément avec les dispositions de l'article L 1221-13 du code du travail », il est établi pour chaque salarié, lors de l'embauche ou au plus tard dans les huit jours, un contrat de travail écrit en deux exemplaires originaux signés par l'employeur et par le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

Cet écrit précise :

- la durée du contrat,
- la date d'effet,
- la période et les conditions de l'essai,
- l'emploi à tenir avec la qualification reconnue et le coefficient accordé,
- les conditions particulières de travail (notamment celles relatives à la sécurité),
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail,
- la rémunération convenue,
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise.

Le contrat à temps partiel répond aux conditions du code du travail.

Le contrat à durée déterminée répond aux conditions du code du travail.

Toute modification d'un élément fondamental au contrat de travail, par l'une des parties, doit être acceptée par l'autre. Cet accord fait l'objet d'un avenant à l'écrit d'origine.

Article 22 - Garantie d'emploi

1) en cas de maladie non professionnelle, accident de la vie privée, accident de trajet :

Le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent au terme de son arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que le certificat médical d'arrêt de travail a été régulièrement fourni à son employeur, que son aptitude à poursuivre son travail a été reconnue et que son absence n'excède pas 6 mois.

Au-delà de 6 mois, l'employeur peut, devant les nécessités de l'entreprise, rompre le contrat de travail dans le respect de la procédure habituelle de licenciement pour motif personnel. Le salarié bénéficie alors pendant 6 autres mois d'une priorité d'embauche pour tout poste correspondant à sa qualification professionnelle et qui viendrait se libérer.

La maladie et l'accident ne font pas obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée apprécié à la date ultime du renouvellement possible.

2) en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

Le licenciement du seul fait de l'accident, n'est pas possible, sauf faute grave de l'intéressé.

A l'issue de la suspension du contrat de travail, le salarié est réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

L'impossibilité de reprise du salarié accidenté résultant d'une inaptitude physique constatée dans les formes prévues à l'article L 1226-12 du code du travail doit être motivée par écrit et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité compensatrice de préavis telle que prévue à l'article L 1226-14 du code du travail est alors versée au salarié.

L'accident du travail et la maladie professionnelle ne font pas obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée apprécié à la date ultime du renouvellement possible.

3) en cas de maternité et adoption :

Cette garantie est définie par le code du travail.

4) en cas de retour du service national

(Abrogé par l'avenant n°15 du 2 février 2001)

Cette garantie est définie par le code du travail.

Article 23 - Remplacement du salarié absent

L'employeur privé des services du travailleur, notamment dans le cas des hypothèses de l'article 22 et qui se trouve dans l'obligation de le remplacer, doit informer le remplaçant du caractère précaire de son emploi, par exemple en recourant à un contrat à durée déterminée.

CHAPITRE IV – DUREE DU TRAVAIL – CONGES PAYES – JOURS FERIES

Article 24 - Durée hebdomadaire du travail (1)

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« La durée hebdomadaire du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, conformément aux dispositions du code rural d'une part, et de l'accord national du 23 décembre 1981 d'autre part (cf. accord national étendu du 23 décembre 1981 en annexe n°3).

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

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

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par une disposition législative, réglementaire, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est soit considéré comme un temps de travail effectif, soit indemnisé sur la base du temps passé.

La durée maximale moyenne hebdomadaire de travail est fixée à 44 heures, cette moyenne étant calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail est fixée à 48 heures. »

Article 25 - Variation annuelle de l'horaire normal

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« L'horaire de travail hebdomadaire pourra varier au cours de l'année civile conformément aux dispositions du chapitre 10 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à l'annualisation.»

Article 26 - Récupération

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions légales et réglementaires ainsi que fixées par l'accord national du 23 décembre 1981.

La récupération doit être effectuée dans le délai de 26 semaines qui suit celle au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

(1) Cet article avait été précédemment modifié par l'avenant n° 2 du 8 mars 1991

Il ne peut être effectué qu'un nombre maximum de 8 heures de récupération par semaine, les durées maximales journalières hebdomadaires de travail devant être respectées.

En cas d'intempéries exceptionnelles, les entreprises pourront recourir à un contingent supplémentaire d'heures de récupération limité à 30 heures par période de 12 mois consécutifs. La récupération des heures utilisées dans le cadre de ce contingent supplémentaire doit intervenir dans les 26 semaines à partir de la reprise du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal à titre d'avance, en outre l'employeur paie au salarié une indemnité de 25 % du taux horaire de salaire au moment de la récupération.

Dans les entreprises où existe une représentation du personnel, le recours à ce contingent supplémentaire d'heures de récupération ainsi que les modalités de récupération sont subordonnés à l'accord des représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent qu'en tant que de besoin, elles peuvent fixer par voie d'avenant un allongement ponctuel du contingent supplémentaire de récupération. »

Article 27 - Durée maximale du travail

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« La durée maximale quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour, sauf dérogations prévues par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997 pris pour l'application du code rural.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à plus de 1 940 heures par année civile ce maximum est réduit à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Dans chaque entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur par année à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- Entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés X 1 900 heures
- Entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés X 1 860 heures.

Le calcul des effectifs est effectué conformément aux dispositions de l'accord national. »

Article 28 - Repos compensateur

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par année civile. Cette durée s'entend du travail effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
- de 1 861 à 1 900 - de 1 901 à 1 940 - de 1 941 à 2 000	1 jour 2 jours 3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur.

Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

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

Article 29 - Heures supplémentaires

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail effectif ;
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale du travail effectif ;
- soit au-delà des heures de récupération.

Elles donnent lieu à une bonification ou à une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

- Bonification pour heures supplémentaires entre 35 et 39 heures : chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne droit à une bonification de 25 %, après consultation des salariés la bonification est attribuée :
 - . soit sous forme d'une majoration de salaire de 25 % ;
 - . soit sous forme de repos majoré de 25 %

Pendant la première année d'application de la durée du travail de 35 heures, la bonification est de 10 %.

Majoration pour heures supplémentaires au-delà de la 39^{ème} heure : chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4^{ème} donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %. »

Article 30 - Contrôle des heures de travail effectuées

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document émargé chaque mois par le salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, des heures de récupération prévues à l'article 26, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congés.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il est conservé pendant 5 ans.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle.

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement, par équipes successives ou avec une équipe de fin de semaine, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition des agents de contrôle.

Article 31 - Assouplissement de l'horaire de travail

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'Inspecteur du Travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine,
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements.

Après consultation des représentants du personnel et information de l'Inspecteur du Travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes,
- établir des horaires flexibles.

Article 32 - Repos hebdomadaire

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

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

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire doit être accolé un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les conditions de dérogation à la règle du repos hebdomadaire sont celles prévues par le code du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par année civile, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale à celle du repos supprimé.»

Article 33 - Durée du travail des femmes et des jeunes

La durée maximale du travail des femmes et des jeunes ne peut être supérieure aux maxima fixés par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes entre 22 heures et 6 heures. (1)

Article 34 - Congés payés

Les congés payés annuels sont attribués conformément aux dispositions du code du travail.

Les périodes des congés payés sont fixées du 1er mai au 31 octobre et du 15 décembre à fin février de chaque année.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf cas de force majeure, constitutive d'une faute susceptible de sanction.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

L'activité de la scierie agricole ne nécessite pas la définition d'une période de grands travaux au sens de l'article L.223-7-1 du code du travail.

(Avenant n°4 du 2 mars 1993) « *Ci-joint, en annexe, les différentes périodes d'absence considérées comme un temps de travail pour le décompte des congés payés.* » (2)

Article 35 - Autres congés

a) Congés de formation économique, sociale et syndicale :

Des congés sont accordés aux salariés qui en formulent la demande dans la limite de 12 jours par an, pour la formation économique, sociale et syndicale, et de 18 jours par an pour les animateurs de stages et de sessions et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours, sauf durée plus courte sur accord de l'employeur, et ne s'impute pas sur celle du congé annuel.

Ces congés donnent lieu à rémunération par les employeurs dans les entreprises occupant au moins 10 salariés. Ils sont pris et rémunérés dans les conditions et suivant les procédures définies aux articles L.451-1 et suivants du code du travail.

(1) Les termes « pour les femmes entre 22 heures et 5 heures » ont été supprimés par l'avenant n° 2 du 8 mars 1991

(2) Dispositions non étendues

b) Congés de formation de cadres ou d'animateurs pour la jeunesse :

Les jeunes travailleurs salariés et apprentis âgés de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire des fédérations et associations sportives de plein air légalement constituées peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an dans les conditions prévues aux articles L 3142-8 et R 3142-1 du code du travail.

c) Congés individuels de formation :

Le congé de formation permet à tout travailleur de suivre, à son initiative et à titre individuel, quel que soit l'effectif de l'entreprise, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Les conditions d'attribution et de rémunération sont définies par le code du travail.

d) Congés pour événements familiaux :

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« Tout salarié peut bénéficier, sur justificatifs, sans réduction de la rémunération et sans condition d'ancienneté, d'une autorisation d'absence de :

- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou l'adoption,
- 4 jours pour son mariage (ou son remariage)
- 2 jours pour le décès d'un conjoint, d'un partenaire, d'un P.A.C.S. ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- (avenant n° 17 du 5 mars 2002) « 2 jours pour le décès du père ou de la mère »

sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1 jour pour le décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

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

Ces congés n'exonèrent pas le salarié d'avertir son employeur dès qu'il a connaissance des événements sus-indiqués. »

e) Autres congés :

Les autres congés tels que :

- le congé parental d'éducation,
- le congé pour la création d'entreprise,
- le congé sabbatique,
- le congé de formation des conseillers prud'homaux, etc.

sont régis par la réglementation en vigueur et notamment les dispositions du code du travail.

Article 36 - Régime des absences

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général telles que : conseiller prud'homal, administrateur de caisse de mutualité sociale agricole ou de chambre d'agriculture, conseiller municipal, membre assesseur d'un tribunal des affaires de sécurité sociale ou d'une commission régionale d'inaptitude au travail, membre d'une commission de conciliation, d'une commission mixte à caractère professionnel, etc. dès lors que le salarié a été

officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ces fonctions. Il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit informer ou faire informer son employeur le plus rapidement possible et, en tout état de cause, dans les 48 heures et fournir l'avis d'arrêt de travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée peut être constitutive d'une faute susceptible de sanction.

En cas d'absence non autorisée prolongée dans l'entreprise et à défaut de formulation d'une volonté expresse de démission émanant du salarié, il appartient à l'employeur d'engager la procédure permettant de constater la rupture du contrat de travail.

Article 37 - Jours fériés

Tous les jours fériés sont chômés et payés sans condition d'ancienneté lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvrer de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions particulières prévues par le code du travail pour le 1er mai, la rémunération du jour férié n'est versée au salarié que s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Le chômage du jour férié ne doit entraîner, dans ces conditions, aucune diminution de la rémunération qui aurait été obtenue si ce jour avait été travaillé.

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

CHAPITRE V - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 38 - Préavis ou délai-congé (1)

(Avenant n°26 du 21 février 2013) « Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties sous réserve du respect d'un préavis d'une durée égale à :

- 1 mois pour les salariés ouvriers (2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)
- 2 mois pour le personnel administratif, commercial, technique
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise et cadre

La durée de ce préavis peut être augmentée ou réduite par accord express et préalable des parties qui le constateront par écrit »

(Avenant n° 6 du 29 mars 1993) « En cas de licenciement, le personnel bénéficiera d'heures pour recherche d'emploi payées au taux normal (et non comptées comme temps de travail effectif) aux conditions suivantes :

- Ouvriers :
 - a) moins d'un an d'ancienneté : 4 heures,
 - b) plus d'un an d'ancienneté : 8 heures,

prises par tranche de 4 heures par accord entre les parties ou, à défaut, alternativement au choix de l'employeur et du salarié,

- Personnel cadre et agents de maîtrise :
 - a) avant 2 ans d'ancienneté : 5 jours,
 - b) après 2 ans d'ancienneté : 8 jours,

pris par tranche d'une journée par accord entre les parties ou, à défaut, alternativement au choix de l'employeur et du salarié.»

Article 39 - Indemnité compensatrice de préavis

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du travail pendant le préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié l'intégralité du salaire correspondant à la période de préavis non effectué, ainsi que l'indemnité de congé payé correspondante.

Si le salarié démissionne de son emploi et ne respecte pas le préavis, il doit à son employeur une indemnité égale à la valeur du salaire correspondant à la période de préavis restant à courir

(1) Article précédemment modifié par l'avenant n° 2 du 8 mars 1991 et l'avenant n°8 du 18 avril 1994 non étendu

Article 40 - Cessation de contrat

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« Le licenciement ou la rupture du contrat de travail par l'employeur doit faire l'objet d'une convocation du salarié à un entretien préalable. Cette convocation indiquant l'objet de l'entretien ainsi que sa date, son heure et le lieu, doit être effectuée en lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'entretien a lieu dans un délai suffisant pour que le salarié puisse organiser sa défense, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce délai ne pouvant être inférieur à 5 jours ouvrables.

La convocation à l'entretien préalable doit également indiquer la possibilité pour le salarié de se faire assister par :

- une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- un conseiller inscrit sur la liste dressée par le Préfet dans les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel.

A l'expiration du délai d'un jour franc suivant la date de l'entretien préalable, l'employeur peut notifier la décision par lettre recommandée avec avis de réception.

La démission doit être notifiée par écrit à l'employeur. »

Article 41 - Licenciement économique

La procédure de licenciement pour motif économique est celle prévue par la réglementation et les accords nationaux en vigueur.

Article 42 - Licenciement des salariés protégés

Le licenciement des salariés protégés : représentants du personnel, délégués syndicaux, conseillers prud'homaux, anciens candidats aux élections et anciens représentants pendant la durée légale de protection, est soumis à l'autorisation préalable délivrée par l'Inspecteur du travail de l'unité territoriale compétente de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Franche-Comté (D.I.R.E.C.C.T.E.) après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel.

Article 43 - Indemnité de licenciement

(Avenant n°26 du 21 février 2013)

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins une année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée, par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime

ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis. »

Article 44 - Cessation du contrat à durée déterminée

Les règles relatives à la cessation du contrat à durée déterminée sont celles fixées par le code du travail, y compris le versement éventuel de l'indemnité de fin de contrat.

Article 45 - Rupture pour force majeure

En cas de force majeure selon les critères définis par la jurisprudence, la rupture du contrat s'impose aux parties sans donner lieu à préavis ou à versement d'indemnité.

Les employeurs s'attacheront, en cas de destruction complète des installations et si ces dernières sont reconstruites, à réembaucher par priorité leurs anciens salariés et à rétablir leurs droits antérieurs en fonction de l'ancienneté.

Article 46 - Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet un certificat de travail.

Article 47 - Indemnité de départ en retraite

Tout salarié quittant l'entreprise en vue de prendre sa retraite bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à :

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 1 mois ½ de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois étant entendu que, dans ce cas, toute prime de gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise que prorata temporis. L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature.

Lorsque le départ intervient à l'initiative de l'employeur, le salarié conservera le bénéfice de l'indemnité la plus avantageuse entre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 43 de l'indemnité de départ en retraite.

CHAPITRE VI - HYGIENE - SECURITE

Article 48 - Hygiène et sécurité

Les employeurs et les salariés entendent veiller à l'application de la réglementation et promouvoir la recherche d'une meilleure sécurité. Ils reconnaissent que la formation à la sécurité et le respect du port des équipements de protection sont des moyens de prévention à privilégier.

(Avenant n°2 du 8 mars 1991) « A cette fin, lorsque les Caisses de Mutualité Sociale Agricole organisent des actions de formation, les employeurs prennent toutes mesures pour permettre à leurs salariés d'y assister. »

Article 49 - Equipement de sécurité

Les équipements de sécurité requis par le poste de travail sont déterminés par notes de service, par voie de règlement intérieur ou d'accord au sein des entreprises dans le respect de la réglementation en vigueur.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés : leur port (avenant n°2 du 8 mars 1991) « est obligatoire ». L'employeur par le biais du règlement intérieur, peut spécifier les règles relatives à cette obligation.

Les employeurs sont tenus de mettre à disposition des salariés concernés les équipements de sécurité. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci correspond aux normes requises.

Article 50 - Travail des femmes et des jeunes

Les femmes et les jeunes salariés ne peuvent être employés aux travaux réputés dangereux ou insalubres et aux transports de charges lourdes.

Article 51 - Médecine du travail

Les salariés disposent de temps nécessaire pour se rendre aux visites de médecine du travail. La durée du travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail est rémunérée comme temps de travail. Les intéressés doivent présenter à leur employeur une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION - REMUNERATION

Article 52 - Classification professionnelle

1 - PERSONNEL OUVRIER

Niveau 1 - Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB	- <u>sans participation directe à la production</u> - <u>sans travail autonome sur machine de transformation</u> <u>du produit</u>)	100
----	--	------------

Niveau 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficultés particulières dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C	- <u>sans incidence sur la qualité du produit</u> : notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple	105
D	- <u>où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit</u>	110

Niveau 3 - Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E	- <u>requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture</u>	115
F	- <u>nécessitant des connaissances techniques</u>	125
G	- <u>autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation</u>	135

Niveau 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

H	- <u>dont il définit le mode opératoire</u>	150
I	- <u>dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier</u>	170
J	- <u>et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques maîtrisées</u>	200

(Avenant n°2 du 8 mars 1991)

« 2 - PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE

A.C.T. 1	Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.	100
A.C.T. 2	Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise. Premier échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.	110
	Deuxième échelon : pouvant donner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.	120
A.C.T. 3	Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances requises. Premier échelon : mise en œuvre de procédures définies et combinées.	135
	Deuxième échelon : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.	150
A.C.T. 4	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.	170
A.C.T.5	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation.	

Premier échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt.

190

Deuxième échelon : sur l'efficacité de l'organisation interne. **210**

A.C.T. 6 Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure.

Premier échelon : ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.

240

Deuxième échelon : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

3 - AGENT DE MAITRISE

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A.M. 1 Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usage.

Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

190

A.M. 2 Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

Premier échelon : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter des modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées.

230

Deuxième échelon : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

270

A.M. 3 Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

Premier échelon : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production. **320**

Deuxième échelon : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition. **370**

4 - CADRES

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, une connaissance confirmée des hommes, des outils, des produits est nécessaire pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C. 1 Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme. **280**

C.2 - Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise,
ou
Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise. **360**

C. 3 - Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de cinquante salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. **420**

C. 4 - Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie. **460**

C. 5 - Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats, et participant à l'élaboration des plans généraux. **480**

C. 6 - Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins cinquante salariés et ayant des prérogatives d'un chef d'établissement. **510**

C. 7 - Personnel assurant l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise. **550**

C. 8 - Personnel assurant la direction de l'entreprise. **600»**

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise. Ce classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de la convention.

Pour la mise en place de la classification, une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement avant toute notification au salarié.

Le salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de la convention.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation, au besoin écrite, contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse dans les mêmes formes au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération, hors prime d'ancienneté, du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieure au simple classement.

Article 53 - Prise en compte des formations dans la classification

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en œuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité à la période d'essai pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification, et reconnue par le certificat délivré par le Conseil de Perfectionnement de FORMABOIS, donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Correspondance entre diplôme professionnel et qualification :

- Pour son premier emploi, le titulaire du CAP Mécanicien Conducteur des Scieries et Industries Mécaniques du Bois, validant les capacités requises, sera classé, après quatre mois d'adaptation maximum, à un niveau qui ne pourra être inférieur au niveau 3 (avenant n°2 du 8 mars 1991) « 3° éch. G. »
- Pour un premier emploi, le titulaire du BT Industries et Commerce du Bois, validant les capacités requises, sera classé, après cinq mois d'adaptation maximum, à un niveau qui ne pourra être inférieur au niveau 4 (avenant n°2 du 8 mars 1991) « 1° éch. H. »

Article 54 - Salaires minimaux

(Avenant n°32 du 13 mai 2026)

« Les salariés sont mensualisés sur la base de la durée légale du travail dès le premier mois complet suivant la date d'embauche. »

Les salaires mensuels sont établis conformément à l'annexe I.

Article 55 - Clause de sauvegarde

(Abrogé par avenant n°15 du 2 février 2001)

Article 56 - Majoration de salaire

En cas d'exécution de tâches exceptionnelles pénibles, insalubres ou dangereuses étrangères à tout poste de travail habituel dans l'entreprise et qui seraient occasionnellement effectuées par certains salariés, une prime spécifique sera versée et indiquée comme telle sur le bulletin de paie. Le montant de cette prime est égal à au moins 5 % du salaire horaire reconnu au(x) salarié(s) concerné(s). Il est proportionnel au temps passé à l'exécution desdits travaux.

« En cas d'organisation du travail en 2 ou 3 équipes... » (alinéa supprimé par avenant n°19 du 6 novembre 2003)

« En cas de travail exceptionnel effectué entre 22 heures et 5 heures du matin... » (alinéa supprimé par avenant n°19 du 6 novembre 2003)

En cas de travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés autres que le 1er mai, les heures considérées sont majorées de 100 %, sans cumul avec les heures supplémentaires éventuelles.

Article 56 bis - Majoration de salaire pour travail de nuit

(Avenant n°19 du 6 novembre 2003)

« En cas d'organisation du travail en 2 ou 3 équipes, il sera donné un repos d'une demi-heure payé au tarif des heures auxquelles il se rattache. Si, dans ce cadre, les heures de travail s'effectuent entre 21 heures et 6 heures du matin, une majoration de 15 % du salaire de base sera attribuée pour les heures considérées.

En cas de travail exceptionnel effectué entre 21 heures et 6 heures du matin, une majoration de 25 % sur le salaire de base est octroyée pour les heures considérées. »

Article 57 - Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1er juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent, en aucun cas, induire une réduction de la prime.

Cette prime se substitue dans le cadre de la présente classification à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

La valeur du point est fixée à l'annexe II (avenant n°24 du 26 novembre 2010).

Article 58 - Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche,
- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus, auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite de 15 années civiles d'ancienneté.

Article 59 - Progressivité d'application pour les catégories de personnel pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

Dans les entreprises où n'existe pas, à la date de signature de l'accord, une prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue :

Ancienneté du personnel	1° année d'application	2° année d'application	3° année d'application
1	1	1	1
2	1	2	2
3	1	2	3
4	2	2	4
5	2	3	5
6	2	4	6
7	3	4	7
8	3	5	8

9	3	6	9
10	4	6	10
11	4	7	11
12	4	8	12
13	5	8	13
14	5	9	14
15 ans et plus	5	10	15

Article 60 - Affectation temporaire

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à la sienne perçoit, pendant le temps de cette affectation, le salaire afférent à cette catégorie.

Au bout de 6 mois d'occupation continue du poste, l'intéressé est, soit titularisé dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son ancien emploi. En cas de remplacement pour départ au service national, maternité, arrêt maladie ou accident..., le choix entre la titularisation ou la réintégration dans l'ancien poste s'opère au retour du titulaire du poste.

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie professionnelle inférieure à la sienne conserve pendant le temps de cette affectation le salaire afférent à sa catégorie.

Article 61 - Rémunération des jeunes travailleurs

Le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale comporte un abattement de :

- 20 % avant 17 ans
- 10 % entre 17 et 18 ans

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de 6 mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui des adultes lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Article 62 - Rémunération des apprentis

La rémunération minimale des apprentis est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

Article 63 - Salaires des travailleurs handicapés

Les salaires peuvent subir des abattements lorsque le salarié présente un handicap reconnu par le COTOREP, diminuant notablement son rendement de travail, sous réserve de l'application des articles L.323-59-1 et R.323-59-2 du code du travail.

Article 64 - Garantie de salaire (1)

(Avenant n°32 du 13 mai 2026)

« En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- de justifier de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement,
- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, sauf cas de force majeure,
- d'être pris en charge par la législation sociale agricole,
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Pendant 100 jours, ils recevront une indemnité égale à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Les salariés comptabilisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront de la garantie supplémentaire suivante :

- entre 10 et 23 ans d'ancienneté : 35 jours à 66 % de la rémunération brute,
- entre 28 et 33 ans d'ancienneté : 60 jours à 66 % de la rémunération brute,
- au-delà de 33 ans d'ancienneté : 80 jours à 66 % de la rémunération brute.

L'application de la garantie de salaire prévue par le présent article ne pourra faire bénéficier le salarié de revenus supérieurs à ceux qu'il aurait acquis s'il avait continué à travailler normalement dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du 11^{ème} jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois complets antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois antérieurs, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

(1) Article précédemment modifié par les avenants n° 4 du 2 mars 1992 et n° 6 du 29 mars 1993

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé reçoit de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet ».
(2)

Article 65 - Paiement des salaires

Le paiement des salariés mensualisés est effectué une fois par mois au siège de l'entreprise ou au domicile du salarié, par la poste ou par une caisse publique.

Le versement mensuel du salaire doit être effectué au plus tard le dixième jour du mois suivant pour lequel il est dû.

Un acompte peut être versé sur demande du salarié à l'issue de la quinzaine qui suit le versement normal du salaire.

Article 66 - Bulletin de paie

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications prévues par le code du travail.

Les bulletins de paie doivent être conservés par l'employeur pendant 5 ans. »

Article 67 - Livre de paie

(Abrogé par avenant n°15 du 2 février 2001).

Article 68 - Régime de retraite et de prévoyance (1)

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 52 de la présente convention collective est obligatoirement affilié à (avenant n° 17 du 5 mars 2002) (**) «la C.R.C.C.A. » pour le régime de retraite et de prévoyance/ou à une Caisse relevant du régime A.G.I.R.C. si cette affiliation concerne l'ensemble des catégories couvertes et est antérieure au 1^{er} janvier 1976.

Le personnel d'encadrement défini à l'article 52 comprend les catégories suivantes :

- chapitre 2 : personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.) à partir du niveau A.C.T. 6-2 - coefficient 270 ;
- chapitre 3 : agents de maîtrise (A.M.) à partir du niveau A.M. 2-2 - coefficient 270 et pour les niveaux A.M. 3-1 - coefficient 320 et A.M. 3-2 - coefficient 370 ;
- chapitre 4 : cadres (C) à partir du coefficient C. 1 et pour l'ensemble des coefficients.»

(1) Dispositions non étendues

(Avenant n°17 du 5 mars 2002)

« Le personnel autre, qui n'appartient pas à l'encadrement tel que défini ci-dessus, est affilié pour la retraite, à une institution de retraite complémentaire du régime A.R.R.C.O. »

(Avenant n°15 du 2 février 2001)

« Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette et de taux applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par la convention collective nationale du 24 mars 1971, ses annexes et ses avenants.

La répartition de la cotisation s'effectue à raison de 60 % pour les employeurs et de 40 % pour les salariés sauf dispositions différentes plus favorables aux salariés.» (2)

Un accord régional conclu le 04 septembre 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture concernant les salariés des scieries agricoles et activités connexes, ainsi que les salariés au temps des exploitations forestières en Franche-Comté (à l'exclusion des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre et des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles) figure en annexe IV.

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

Article 69 - Date d'application

La présente convention est applicable à compter du 1er mai 1989.

Article 70 - Dépôt - Extension

La présente convention sera déposée au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Doubs.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Fait à Besançon, le 17 avril 1989,

Syndicat des Exploitants forestiers
et scieurs du Doubs et du Jura

M. MAIRE

Syndicat des Exploitants forestiers
et scieurs de Haute-Saône et du
Territoire de Belfort

P. DETROYE

Union Régionale C.F.D.T.

Mme PUJO

Union Régionale C.F.T.C.

M. COURBET

Union Régionale C.G.T.

J. MILLERET

Union Régionale F.O.

F. MISSEMER

S.N.C.E.A./C.G.C.

C. PLUMET

ANNEXE I – SALAIRES MINIMAUX

(sous réserve de l'application du S.M.I.C.)

(Avenant n° 32 du 13 mai 2026 à effet du 1^{er} juin 2026)

(Pour 151,67 heures correspondant à 35 heures hebdomadaires, les salaires minimaux prévus à l'article 54 sont les suivants (sous réserve de la garantie de rémunération à l'occasion du passage aux 35 heures telle que prévue à l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981).

CLASSIFICATION S		TAUX HORAIRE en euros	BASE MENSUELLE 151,67 heures
<u>OUVRIERS</u>			
A-B	100	12,03	1 824,59
C	105	12,09	1 833,69
D	110	12,13	1 839,76
E	115	12,16	1 844,31
F	125	12,30	1 865,54
G	135	12,59	1 909,53
H	150	13,05	1 979,29
I	170	13,66	2 071,81
J	200	14,96	2 268,98
<u>ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE</u>			
ACT 1	100	12,03	1 824,59
ACT 2-1	110	12,13	1 839,76
ACT 2-2	120	12,19	1 848,86
ACT 3-1	135	12,59	1 909,53
ACT 3-2	150	13,05	1 979,29
ACT 4	170	13,66	2 071,81
ACT 5-1	190	14,47	2 194,66
ACT 5-2	210	15,08	2 287,18
ACT 6-1	240	16,65	2 525,31
ACT 6-2	270	18,04	2 736,13
<u>AGENTS DE MAITRISE</u>			
AM 1	190	14,47	2 194,66
AM 2	230	15,97	2 422,17
AM 2-2	270	18,04	2 736,13
AM 3-1	320	19,72	2 990,93
AM 3-2	370	21,99	3 335,22
<u>CADRES</u>			
C 1	280	18,23	2 764,94
C 2	360	21,51	3 262,42
C 3	420	24,18	3 667,38
C 4	460	25,94	3 934,32
C 5	480	26,86	4 073,86
C 6	510	28,16	4 271,03
C 7	550	29,97	4 545,55
C 8	600	32,20	4 883,77

ANNEXE N°2

La valeur du point de la prime d'ancienneté prévue à l'article 57 est fixée à (avenant n°27 du 07 mars 2014 à effet du 1^{er} avril 2014)

«5,45 € ».

ANNEXE N°3
ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 SUR LA DURÉE DU
TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(ÉTENDU)

Avenant n°12 du 29 mars 2000

(étendu le 26 juillet 2000 - J.O. 22 août 2000)

Avenants n°13 et 14 du 20 juin 2000

(étendus le 12 octobre 2000 - J.O. 21 octobre 2000)

Avenant n° 15 du 11 mars 2008

(étendu le 16 octobre 2008 – J.O. 23 octobre 2008)

Avenant n° 16 du 13 novembre 2008

(étendu le 30 juin 2009 – J.O. 10 juillet 2009)

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

 Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :
 d'une part :

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
 - La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
 - L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
 - La Fédération nationale du bois (FNB)
 - La Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS)
 - La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)
 - L'Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL)
 - La Fédération nationale des courses françaises (FNCF)
- d'autre part,
- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
 - La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
 - La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
 - Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- ont convenu ce qui suit :

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre mer aux exploitations et entreprises agricoles représentées par les organisations professionnelles signataires et énumérées à l'article 1144 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3°, (à l'exception de l'Office national des forêts), 5° ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II

OBJET DU PRESENT ACCORD

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

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

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

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

Article 2.2 - Suivi du présent accord

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

Première partie

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

CHAPITRE III

CONGÉS PAYÉS

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

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

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

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

Article 3.3 - Période et date des congés payés

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

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

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

CHAPITRE IV

JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

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

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salaire correspondant est fixé conformément aux dispositions de la convention collective applicable. *(sous réserve de l'application des dispositions relatives aux modalités d'indemnisation du travail du 1er mai (article L.222-7 du code du travail)).*

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

CHAPITRE V

REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

Article 5.3- Suspension du repos hebdomadaire

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

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

Article 5.4 - Repos quotidien

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

Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret 2000-86 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective.

CHAPITRE VI

DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets

entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis

à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;

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

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

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes

sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document 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 applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisée par 12 mois).

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

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

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

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération 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 oeuvre de ce principe. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

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

CHAPITRE VII HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 7.1 Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2. Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV dans la grille de classification de l'accord national de méthode de 18 décembre 1992, de par l'autonomie dont il dispose dans l'exécution et l'organisation de leur travail telles que reconnues dans la classification,

- les techniciens et agents de maîtrise ainsi que les cadres tels que définis dans l'accord national de méthode du 23 avril 2008, de par l'autonomie inhérente à leur fonction,

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

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

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

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

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle.

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

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

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

Article 7.4 Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

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

Heures annuelles effectuées

Jours de repos compensateur

de 1861 à 1900 1 jour

de 1901 à 1940 2 jours

de 1941 à 2000 3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur.

Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

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

l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois. La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1er juin et se termine le 31 mai de chaque année.

CHAPITRE VIII

DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

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

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

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

Article 8.4 - Durée maximale annuelle

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

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

☐ d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA

☐ d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

CHAPITRE IX TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé

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

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

Article 9.2 - Contrat de travail a temps partiel

§ 1. Définition du contrat de travail à temps partiel

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

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

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

§ 2. Mentions obligatoires

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

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

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés

affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

§ 3. Modification des horaires

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

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

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

§ 4. Heures complémentaires

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

Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

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

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

§ 5. Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire. Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au

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

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

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

§ 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

§ 7. Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent

§1. Principe général

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

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

§2. Période et horaire de travail

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

catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

D'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;

D'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

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

§ 3. Rémunération

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

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

§ 4. Maintien des contrats en cours

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

CHAPITRE X

AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre.

Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. Encas 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 d'une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et d'une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36ème et la 39ème heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé d'une heure six minutes.

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

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39ème 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 oeuvre 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 1/151,67ème de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

§4. Heures effectuées hors modulation

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

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

- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67ème du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une

rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

Préambule

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

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

Pour appliquer le présent avenant, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, préciser les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale. La réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés y compris le personnel d'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée conformément aux dispositions du chapitre X de l'Accord national du 23 décembre 1981, par l'attribution en tout ou partie de jours de repos supplémentaires. ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne temps dont les modalités et les conditions seront définies par un accord national sur le compte épargne temps que les partenaires sociaux s'engagent à négocier.

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§1. Les cadres dirigeants

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

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1er 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 1er 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 3ème catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

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

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

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

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

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail. La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

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

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

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

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations

prévues au préambule, les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

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

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

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

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

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

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

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

Deuxième partie

Dispositions applicables aux relations entre les organisations signataires

CHAPITRE XII

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

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

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

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

- a)** modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2. ;
- b)** modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4. ;
- c)** maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5. ;
- d)** contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4. ;
- e)** modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2. ;
- f)** modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreinte prévues à l'article 6.3

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

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

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

CHAPITRE XIII

LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

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

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

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

CHAPITRE XIV

CONTROLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRESENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

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

Article 14.2 - Evolution du présent accord

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir des négociations en vue de déterminer les modalités de mise en oeuvre 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)

Annexe II

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en oeuvre de l'annualisation

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

Avant de décider la mise en oeuvre 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 annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- ☐ ☐ les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- ☐ ☐ les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- ☐ ☐ les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- ☐ ☐ l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

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

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

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

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

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

☐ ☐ l'horaire programmé pour la semaine,

☐ ☐ le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine,

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

☐ ☐ l'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.

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.



**sur une prévoyance complémentaire en agriculture
pour les salariés des scieries agricoles et activités connexes,
et les salariés au temps des exploitations forestières
de Franche Comté**

d'autre part,

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de travail concernant le personnel des scieries agricoles et activités connexes de Franche-Comté, ainsi que les salariés au temps des exploitations forestières, à l'exclusion :

- Des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- Des VRP et bûcherons -tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Garantie Incapacité

(Avenant n° 2 du 3 décembre 2018)

« Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition : »

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne :

Pendant 100 jours, ils recevront une indemnité égale à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Les salariés comptabilisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront de la garantie supplémentaire suivante:

- entre 10 et 23 ans d'ancienneté : 35 jours à 66% de la rémunération brute
- entre 24 et 27 ans d'ancienneté : 45 jours à 66% de la rémunération brute
- entre 28 et 33 ans d'ancienneté : 60 jours à 66% de la rémunération brute
- au-delà de 33 ans d'ancienneté : 80 jours à 66% de la rémunération brute

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajet et, à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la MSA et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités des Assurances Sociales sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

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

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué il travailler.

Les présentes dispositions sont mises en œuvre y compris en application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988.

Les salariés ainsi rémunérés sont réputés remplis des droits qu'ils tiennent de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu applicable aux salariés de l'agriculture par la Loi du 30 décembre 1988, et de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.

Garantie Incapacité Temporaire de Travail: Relais mensualisation

A l'expiration des droits résultants du paragraphe ci-dessus jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095 ème jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient :

- d'une indemnité journalière égale à 15% du salaire journalier de référence,
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation définie ci-dessus,
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095ème jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci-dessus, s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

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

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

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

Garantie Invalidité

(Avenant n°2 du 3 décembre 2018)

Le salarié ayant six mois d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail d'une rente versée chaque mois égale à :

- 10% du salaire mensuel brut de référence. »

Cette rente s'ajoute à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole.

La garantie débute dès la mise en invalidité par la Mutualité Sociale Agricole ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente pour un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66%. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Seuls les invalides des 2^{ème} et 3^{ème} catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12ème des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédents la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régime complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

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

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

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

- **Plafond des prestations**

Pour l'ensemble des prestations, le versement ne pourra conduire le salarié à percevoir plus de 100% du salaire net de référence qu'il perçoit habituellement.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Mutualité Sociale Agricole.

- **Encours à la date de mise en application de l'avenant**

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestation.

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

- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle,
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières, d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Garantie décès

- **Capital décès**

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée pour le bénéfice de cette garantie.

La présente garantie assure le versement, sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un salarié à ses ayants droits, y compris au titulaire d'un PACS, d'un capital de :

- 100% du salaire total perçu pendant les quatre trimestres civils précédents,
- plus 20% par enfant à charge.

Cotisation

La gestion du régime de prévoyance est assurée par la CRIA –Prévoyance - Groupe HUMANIS (avenant n°1 du 22 novembre 2013 en cours d'extension) 139-147, rue Paul Vaillant Couturier - 92240 MALAKOFF.

1. **Assiette**

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations versées aux salariés concernés, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales

2. Répartition des taux

(Avenant n° 2 du 3 décembre 2018)

« Le taux global d'appel des cotisations, destinées au financement des prestations définies est de 1,25 %, à raison de 0,76 % pour les employeurs et 0,49 % pour les salariés. »

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part de la garantie résultat de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie,
- d'autre part de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation,

est à la charge exclusive de l'employeur.

3. Tableau récapitulatif

Les cotisations, telles que fixées à l'accord d'adhésion, sont réparties comme suit :

(Avenant n°2 du 3 décembre 2018)

	<i>Taux</i>	<i>Part Patronale</i>	<i>Part Ouvrière</i>
<i>Garantie maintien de salaire</i>	0,55 %	0,55 %	0,00 %
<i>Garantie relais mensualisation</i>	0,29 %	0,00 %	0,29 %
<i>Invalidité</i>	0,10 %	0,05 %	0,05 %
<i>Décès</i>	0,31 %	0,16 %	0,15 %
Total	1,25 %	0,76 %	0,49 %

Adhésion

Le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 :

- aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires, quelle que soit sa date d'extension ;
- et à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application si la date d'extension est antérieure au 1^{er} janvier 2010.

Si la date d'extension est postérieure au 1^{er} janvier 2010, l'accord s'imposera à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord pourra toutefois, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, les partenaires sociaux signataires ont convenu que les garanties prévues dans l'Accord National du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance, en matière de garanties décès, de garanties incapacité temporaire de travail et de garanties incapacité permanente professionnelles ne sont pas applicables au 1^{er} janvier 2010 aux salariés et aux employeurs relevant du champ d'application du présent accord.

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tous autres dispositions et régimes ayant le même objet.

Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à la CRIA (Prévoyance - Groupe APRIONIS).

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance avant la date d'extension du présent accord, ne sont pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné, à condition que leur régime fasse bénéficier les salariés de garanties globalement aussi favorables ou supérieures que celles définies dans l'accord.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance globalement de niveau inférieur à la date d'application du présent accord, disposent d'un délai maximum de 15 mois pour rejoindre le dispositif conventionnel établi par le présent accord et géré par la CRIA - Prévoyance – Groupe APRIONIS, afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement aussi favorables ⁽¹⁾ ou supérieures que celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance globalement aussi favorable que celui prévu pour le présent accord restent exclues de l'obligation de remettre en cause leurs propres garanties et rejoindre le présent accord.

Clauses de réexamen

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

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

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme quitté transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance. Ces provisions mathématiques seront calculées en application de la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du

nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme. L'organisme quitté sera de ce fait libéré de toute obligation après transmission de tous les éléments constituant les provisions mathématiques transférées, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux en application de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Accord de gestion spécifique

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord pourront faire l'objet d'un protocole de gestion séparé qui pourra définir entre l'organisme de prévoyance et les partenaires sociaux :

- la constitution d'un conseil paritaire de surveillance,
- les réunions et le rôle du conseil paritaire de surveillance,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées,
- l'élaboration et la communication de tableaux de bord sur le suivi du régime et des garanties prévues.

Fait à Besançon, le 4 septembre 2009

(suivent les signatures)

Pour le Syndicat des Résineux de Franche-Comté

Pour le Syndicat des Feuillus de Franche-Comté

Pour l'Union Régionale C.F.D.T. de Franche-Comté

Pour l'Union Régionale C.F.T.C. de Franche-Comté

Pour l'Union Régionale C.G.T. de Franche-Comté

Pour l'Union Régionale C.G.T. – F.O. de Franche-Comté

Pour l'Union Régionale C.F.E. – C.G.C. de Franche-Comté