

ACCORD NATIONAL MODIFIÉ DU 23 DÉCEMBRE 1981

SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

Version consolidée à l'issue de l'avenant 19 du 1^{er} octobre 2019

Accord modifié notamment par les avenants :

- n°12 du 29 mars 2000 (étendu par arrêté du 26 juillet 2000 - J.O. 22 août 2000)
- n°13 et 14 du 20 juin 2000 (étendus par arrêté du 12 octobre 2000 - J.O. 21 octobre 2000)
- n° 15 du 11 mars 2008 (étendu par arrêté du 16 octobre 2008 – J.O. 23 octobre 2008)
- n° 16 du 13 novembre 2008 (étendu par arrêté du 30 juin 2009 – J.O. 10 juillet 09)
- n° 17 du 9 juillet 2013 (étendu par arrêté du 5 novembre 2013 – JO 15 novembre 2013)
- n° 18 du 14 novembre 2013 (étendu par arrêté du 19 février 2014 – JO 27 février 2014)
- n°19 du 1^{er} octobre 2019 (extension en cours)

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 des Territoires (FNEDT)
- L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- Forestiers Privés de France (FPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France (USRTL)
- La Fédération Nationale des Courses Hippiques (FNCH)
- La Chambre Nationale de l'Artisanat des Travaux Publics (CNATP)

d'autre part,

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

sont convenues de ce qui suit.

Table des matières

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.....	4
Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial.....	4
Article 1.2 - Extension.....	4
CHAPITRE II - OBJET DU PRESENT ACCORD	4
Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi	4
Article 2.2 - Suivi du présent accord.....	4
CHAPITRE III - CONGÉS PAYÉS	5
Article 3.1 - Durée du congé annuel payé	5
Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé	5
Article 3.3 - Période et date des congés payés.....	5
Article 3.4 - Fractionnement du congé payé	5
CHAPITRE IV - JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS.....	6
Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux	6
Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés.....	6
Article 4.3 - Récupération des jours fériés	6
Article 4.4 - Travail effectué un jour férié	6
Article 4.5 - Absences rémunérées.....	6
CHAPITRE V - REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN	7
Article 5.1 - Le repos dominical	7
Article 5.2 - Dérogation au repos dominical.....	7
Article 5.3- Suspension du repos hebdomadaire	7
Article 5.4 - Repos quotidien	7
CHAPITRE VI - DUREE NORMALE DU TRAVAIL.....	8
Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif	8
Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif.....	8
Article 6.3 - Périodes d'astreinte	8
Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables.....	9
Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales.....	9
CHAPITRE VII - HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	10
Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires.....	10
Article 7.2. Décision d'exécution des heures supplémentaires.....	10
Article 7.3 Rémunération des heures supplémentaires.....	10
Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires	10
CHAPITRE VIII - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL	11
Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale	11

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne	11
Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire	11
Article 8.4 - Durée maximale annuelle	11
Article 8.5 - Maximum d'entreprise	11
CHAPITRE IX - TRAVAIL A TEMPS CHOISI	12
Article 9.1 - Horaire individualisé	12
Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel.....	12
Article 9.3 - Contrat de travail intermittent	15
CHAPITRE X - AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL.....	17
Article 10.1 : Réduction du temps de travail sous forme de repos	17
Article 10.2 : Repos compensateur de remplacement.....	17
Article 10.3. : Travail par cycles	18
Article 10.4 : Annualisation de la durée du travail	18
CHAPITRE XI - LES CONVENTIONS DE FORFAIT.....	22
Article 11.1. - Convention de forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle d'heures de travail.....	22
Article 11.2. - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail	22
Article 11.3. - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.....	23
Annexe I : Classification générale des cadres.....	26
§1. Les cadres dirigeants	26
§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif.....	26
§3. Les cadres organisant leur temps de travail	26
Annexe II : Tableau récapitulatif des absences rémunérées.....	26

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements et régions d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office National des Forêts), et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture), 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.

CHAPITRE III - CONGÉS PAYÉS

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

Le salarié 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

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du Comité Social Economique.

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 jours ouvrables dans les conditions fixées par les articles L3141-17 à 20 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.3133-1 et à l'article L.3422-2 du code du travail.

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1^{er} mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire. Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.

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 salarié perçoit au minimum sa rémunération habituelle sauf s'il s'agit du 1^{er} mai, où sa rémunération est alors doublée pour les heures effectuées.

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 dans le cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés. Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur.

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 2016-1553 du 18 novembre 2016, 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 ;

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

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné dans un délai raisonnable, fixé par accord collectif. À défaut, le délai pour informer le salarié est de 15 jours à l'avance. Le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle, est conservé pendant une durée d'un an.

La période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire, sauf durant les périodes d'intervention.

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations :

- soit financières,
- soit sous forme de repos.

Les conditions sont prévues dans un accord collectif. À défaut, elles sont fixées par l'employeur. En tout état de cause, la compensation financière ne peut être inférieure à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

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 ou à l'occasion du chômage d'un « pont » (période de 1 jour ou 2 jours compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou précédant les congés annuels) peuvent être récupérées.

L'employeur doit informer au préalable l'inspecteur du travail des interruptions collectives de travail et des conditions de récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information est donnée immédiatement.

L'organisation de la récupération des heures perdues peut être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. À défaut, la durée du travail ne peut pas être augmentée de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Ces heures doivent être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant l'événement justifiant la récupération. Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne sont pas considérées en tant que telles comme des heures supplémentaires.

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

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

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

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.

§ 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 %.

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VIII - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué. La période annuelle visée par le présent chapitre est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif fixé à dix heures par le premier alinéa de l'article L.3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans les conditions fixées par l'article R.713-5 du code rural.

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, il peut être autorisé à dépasser ce plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R.713-11 à R.713-14 du code rural.

Article 8.4 - Durée maximale annuelle

Sous réserve de l'application de la limitation à quarante-quatre heures de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur douze mois consécutifs, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1940 heures.

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

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

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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.3121-48 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité social et économique n'y soit pas opposé 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 a constaté l'accord du personnel.

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

Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel

§ 1. Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L.3123-1 et suivants du code du travail.

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

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

§ 2. Contrat de travail

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

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

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

effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

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

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

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

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

§ 3. Modification des horaires

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

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

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

§ 4. Heures complémentaires

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

Chacune des heures complémentaires effectuées :

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

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

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

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

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

§ 5. Contrat de travail à temps partiel variable

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

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

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

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

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

§ 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

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

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

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

Les salariés cumulant plusieurs emplois salariés disposent de la faculté de refuser le changement de planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée, sous réserve de justification. Ce refus ne pourra faire l'objet d'aucune sanction.

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.

La possibilité de conclure un contrat de travail intermittent est prévue par chaque convention collective nationale.

Cette convention doit désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittent.

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

§2. Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

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

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce

cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

§ 3. Rémunération

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

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

§ 4. Maintien des contrats en cours

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

CHAPITRE X - AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

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

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 récapitulatif le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

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

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

Article 10.2 : Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent

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.

L'employeur peut également adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement, après avis, le cas échéant, du comité social et économique.

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

Article 10.3. : Travail par cycles

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

Article 10.4 : Annualisation de la durée du travail

§1. Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le comité social économique, 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. Rémunération en cas d'annualisation

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

§3. Heures effectuées hors modulation

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

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

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

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

§4. Mise en œuvre de l'annualisation

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

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter les représentants des salariés le cas échéant.

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 s'applique 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.

Pour les salariés à temps partiel, l'employeur doit respecter les dispositions spécifiques à ce type de contrat notamment sur la durée du travail. Pour la communication des plannings, c'est l'article 9.2 § 2 alinéa 4 qui s'applique.

4.1. 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 contient les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article 10.4 §3 du présent article
- la collectivité de salariés concernés,

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

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

4.2. Conditions de prise en compte des absences

A titre supplétif, la gestion des absences est effectuée ainsi :

- En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de son indemnisation, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.
- En cas d'absence non rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de la déduction sur la rémunération, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

4.3. Modification du programme d'annualisation

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur précise 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 indique 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 dispositif « activité partielle ».

Le projet de modification du programme annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant 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 dispositif « activité partielle ». 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.

4.4. 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.

Il permet notamment de gérer les différences dues à des arrivées ou des départs en cours de période.

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

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

S'il apparaît en fin de période d'annualisation que le compte tenu de l'entrée en cours de période de modulation du salarié, l'horaire moyen prévu n'a pas été effectué, il pourra être opérée une déduction sur le salaire à hauteur de la durée effectivement réalisée dans la limite du 1/10ème du salaire perçu.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation rémunérées selon les dispositions prévues au §3 du présent article.

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

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du dispositif « activité partielle », auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de "compensation" prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation 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 la limite du 1/10ème du salaire perçu. Cette déduction ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif économique.

4.5. Annualisation et activité partielle

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

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



Certaines dispositions ne peuvent s'appliquer qu'à des salariés cadres. Il en est ainsi des conventions de forfait jours qui, pour être valides, demandent que l'emploi présente des caractéristiques spécifiques telles qu'une aptitude technique et une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie permettant l'animation d'un groupe de plus ou moins important de salariés et/ou une contribution déterminante pour l'activité et le développement de l'entreprise.

CHAPITRE XI - LES CONVENTIONS DE FORFAIT

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait avec leurs salariés lorsque ceux-ci ne sont pas soumis à des horaires de travail ou à des horaires de travail prédéterminés ou fixes et disposent d'une réelle autonomie dans l'exécution et l'organisation de leur travail, à l'exception des conventions de forfait en jours pour lesquelles des conditions spécifiques sont exigées.

Article 11.1. - Convention de forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle d'heures de travail

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Elle doit être obligatoirement établie par écrit.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures, hebdomadaire ou mensuel, est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues

Le nombre d'heures correspondant au forfait doit figurer dans la convention individuelle de forfait. Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré ; ces heures hors forfait s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ouvrent droit à la contrepartie obligatoire en repos si le contingent est dépassé.

Article 11.2. - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

La conclusion d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail est possible :

- avec les cadres dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe
- avec les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail et doit avoir été expressément accepté par le salarié. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La période de référence est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La 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.

Lorsque la convention de forfait est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre d'heures de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

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 ou récupérées par du temps de repos compensateur de remplacement.

Article 11.3. - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

La conclusion d'une convention de forfait en jours est possible avec des cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

La convention de forfait ne se présume pas. Le salarié doit l'avoir expressément acceptée. Doivent figurer dans le contrat de travail, initial ou par avenant :

- Le nombre de jours de travail sur l'année,
- La rémunération mensuelle forfaitaire correspondant,
- Et dans la mesure du possible les modalités d'exercice de la fonction du salarié montrant son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Le refus du salarié d'accepter une convention de forfait en jours ne peut pas être un motif de licenciement.

La convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. La période de référence est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Lorsqu'un dépassement au-delà de 218 jours est nécessaire pour la mission qui lui est confiée, le salarié doit en référer à sa hiérarchie qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission soit autoriser un dépassement dans la limite maximale de 235 jours de travail par an.

Les jours effectués au-delà de 218 jours par an pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés, donnent lieu à une rémunération supplémentaire et majorée de 25%.

La convention de forfait en jours annuels peut être conclue pour une durée inférieure à 218 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- La répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- La rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 218 jours rapportée au nombre de jours travaillés.

La rémunération mensuelle forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cependant, elle ne peut pas être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant à un forfait annuel en heures calculé sur la base du maximum d'heures tel que précisé à l'article 11.2 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales : $[1607 \text{ h} \times \text{taux horaire}] + [340 \times (\text{taux horaire} + \text{bonification} + \text{majoration})]$). A cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.

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. Dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié, il doit organiser son temps en veillant à respecter la durée du repos quotidien (11 heures sauf dérogations) et hebdomadaire (35 heures sauf dérogations).

Les jours de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de salariés occupant le même emploi 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 salariés occupant le même emploi.

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

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

Un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés doit être mis en place, comptabilisant le nombre et la date des journées travaillées, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les jours de congés payés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le document ainsi établi doit être conservé par l'employeur pendant une durée minimale de 3 ans, avec copie au salarié.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Au minimum, chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié et son

responsable hiérarchique pour évoquer ces différents points. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun du salarié pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour, le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et mettre en œuvre les moyens d'y remédier.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés.

Annexe I : Classification générale des cadres

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§1. Les cadres dirigeants

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

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

Annexe II : Tableau récapitulatif des absences rémunérées

Outre les absences organisées par les dispositions des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur, les absences rémunérées sont les suivantes :

- les périodes de congés payés elles-mêmes,
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires,
- les jours de repos acquis dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail,
- les congés pour événements familiaux (mariage, Pacs, naissance...),
- les congés de formation (congé de bilan de compétences, congé de formation économique, sociale et syndicale...).