CartoAgri, convention collective

Personnel des élevages aquacoles

IDCC 7010. Texte consolidé et accords nationaux en vigueur

Texte	Convention collective nationale des personnels des élevages aquacoles du 22 août 2016. Étendue par arrêté du 13 mars 2017 JORF 21 mars 2017 (avenant n° 8 du 22 août 2016)
IDCC	7010
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	34 dont 0 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635269

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Texte de base consolidé

Salaires : dernier texte publié 26 juin 2019

Texte de base consolidé

Convention collective nationale des personnels des élevages aquacoles du 22 août 2016. Étendue par arrêté du 13 mars 2017 JORF 21 mars 2017 (avenant n° 8 du 22 août 2016)

22 août 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2017 Légifrance

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations d'élevage aquacole situées sur le territoire français à l'exclusion des exploitations conchylicoles.
Pour l'application de la présente convention, sont réputées aquacoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère aquacole et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant aquacole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation ou l'entreprise aquacole.

Article 2 Avantages acquis

La présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle y compris tous avantages en nature ou en espèces, acquis antérieurement à sa signature.

Chapitre II Durée., Révision., Dénonciation., Adhésion

Article 3 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prend effet le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 Révision

Les demandes de révision peuvent être introduites par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires de la convention ou qui y ont adhéré.
Elles doivent être signifiées par lettre recommandée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France et aux organisations signataires et adhérentes en vue de la réunion de la commission mixte paritaire constituée conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. (1)
Elles doivent spécifier les articles auxquels elles s'appliquent et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.
La commission mixte paritaire doit se réunir dans les meilleurs délais pour étudier les propositions de modifications.

(1) Les premier et deuxième alinéas de l'article 4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 5 Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties signataires devra être notifiée aux autres parties ainsi qu'à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France par lettre recommandée avec avis de réception. Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de trois mois, donne lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail. (1)
La commission mixte se réunit dans les meilleurs délais.
En cas de dénonciation de la présente convention par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus. Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en

vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

(1) Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du même code.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 6 Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative au plan national conformément aux articles L. 2122-6, L. 2231-1 du code du travail ou toute organisation syndicale d'employeurs reconnue représentative comme employeurs peuvent adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément aux articles L. 2261-1, D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail.

Chapitre III Interprétation., Conciliation Validation des accords conclus avec des élus du personnel

Article 7 Commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation

7.1. Composition

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation est composée de :
1. Un représentant par organisation syndicale de salariés signataires de la convention collective nationale ;
2. Un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.
Chaque délégation dispose du même nombre de voix.
Elle sera présidée alternativement, tous les ans, par un représentant des employeurs ou des salariés. Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.
Dans l'hypothèse d'un partage égal des votes, la voix du président n'est en aucun cas prépondérante.
Cette commission élaborera un règlement intérieur afin de fixer les règles d'organisation et de fonctionnement.
Un représentant du ministère de l'agriculture sera invité à assister aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

7.2. *Missions* (1)

La commission a pour missions :
1. De donner toute interprétation motivée des textes de la convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants ;
2. De tenter de concilier tout conflit collectif survenu au sein d'un organisme appartenant au champ d'application de la présente convention ;
3. De vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel, conformément à la loi, avec les dispositions conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

7.3. Assistance technique

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique.

7.4. Avis d'interprétation et de conciliation

a) Saisine de la commission
Les conflits et interprétations soulevés par l'une des parties sont présentés par un des partenaires sociaux de la branche et sont signifiés par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission qui se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la lettre.
Chaque demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié pour étude préalable de la ou des questions soumises.
Les conciliations individuelles pourront être acceptées selon les modalités définies par le règlement intérieur.
b) Délibération
La commission paritaire ne pourra délibérer que si la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires est présente.
c) Notification
Les décisions d'interprétation de la commission paritaire sont immédiatement exécutoires, après notification de la décision aux parties dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

La décision est notifiée par courrier recommandé avec avis de réception à l'organisation syndicale qui a saisi le président de la commission. L'ensemble des partenaires sociaux de la branche est informé par tout moyen permettant de conférer date certaine.

7.5. *Validation des accords conclus avec les élus du personnel* (2)

a) Saisine de la commission
Dans son rôle de validation, la commission paritaire doit examiner la conformité des accords signés conformément à la loi entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel non mandatés. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.
La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 2 mois maximum suivant la réception du dossier complet.
A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission, en lettre recommandée avec avis de réception, un exemplaire de l'accord dont elle demande validation. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint.
A cette demande, il doit être joint une fiche signalétique, complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel figurant en annexe.
Si le dossier est incomplet, dès réception, le secrétariat de la commission demande, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'auteur de la saisine de le compléter.
Tout dossier incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fera l'objet d'une décision de rejet pour irrecevabilité.
Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse au plus tard 1 mois avant la réunion à chaque organisation syndicale membre de la commission, une copie de l'ensemble du dossier.
b) Délibération
La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.
L'accord ne sera considéré comme validé que s'il recueille l'accord de la majorité des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche et l'accord de la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.
Faute de validation juridique, l'accord sera réputé non écrit.
La commission a 4 mois, après réception du dossier complet par les partenaires sociaux, pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.
c) Notification
La décision prise par la commission est portée à la connaissance des parties signataires qui ont saisi la commission, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion.

(1) L'article 7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du même code.
(Arrêté du 13 mars 2017-art. 1)

(2) L'article 7.5 est exclu du bénéfice de l'extension au motif qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-22 du même code .
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Chapitre IV Droit syndical., Représentants du personnel., Salariés protégés

Article 8 Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre Ier de la 2e partie du code du travail (notamment les art. L. 2141-5, L. 2141-6, L. 2141-7, L. 2141-8) sont reconnus.
Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.
Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.
Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Article 9 Exercice du droit syndical

Nonobstant les dispositions légales relatives au temps de délégation, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire, qui ne sera pas rémunéré, pour assurer leurs obligations syndicales, sur demande du syndicat, l'employeur étant préalablement prévenu de l'absence. Toutefois, aucune absence de ce genre ne pourra être sollicitée pendant les périodes de grande activité.
Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés, membres de la commission mixte constituée en vue de la négociation de la présente convention et de ses avenants ultérieurs, ou de la commission de conciliation créée par l'article 7 ci-dessus, les autorisations d'absence nécessaires pour participer aux travaux de ces commissions.
Les absences prévues au paragraphe précédent sont rémunérées comme temps de travail dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative sur le plan national, pour un maximum de 4 réunions annuelles sauf circonstances exceptionnelles. Il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation syndicale pour obtenir le remboursement dans les limites définies ci-avant.
Les frais inhérents à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions mixtes et commissions de conciliation seront pris en charge par l'AFNCA (association financière pour la négociation collective en agriculture) dans la limite d'une note de frais par participant.

Article 10 Sections syndicales., Délégués syndicaux

a) Sections syndicales :
La possibilité de constituer une section syndicale est ouverte dans toutes les exploitations ou établissements :
1. Aux syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. Aux syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
3. Aux syndicats “non représentatifs” s'ils satisfont aux critères cumulatifs de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, sont légalement constitués depuis au moins deux ans et si leur champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement.
Dans tous les cas, il faut que le syndicat ait plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement pour pouvoir y constituer une section syndicale. L'un d'entre eux peut être le représentant de la section syndicale.
b) Délégués syndicaux :
Dans les exploitations ou établissements où sont employés au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, tels que prévus par le code du travail, pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'établissement.
Le salarié pour être désigné aux fonctions de délégué syndical doit remplir cumulativement les conditions suivantes :
1. Etre salarié de l'entreprise depuis au moins un an (ancienneté réduite à 4 mois s'il s'agit d'une création d'entreprise ou de l'ouverture d'un établissement) ;
2. Etre âgé d'au moins 18 ans ;
3. Ne pas être assimilé au chef d'entreprise soit en raison d'une délégation écrite particulière d'autorité, soit parce qu'il représente effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ;
4. N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.
Le salarié concerné doit aussi être choisi en respectant les deux conditions suivantes : être choisi parmi les candidats à des postes de titulaires ou suppléants aux dernières élections professionnelles et, en priorité, parmi les candidats ayant recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour.
En application de l'article L. 2143-13 du code du travail, les délégués ainsi désignés disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans les limites d'une durée de :
1. 10 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2. 15 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3. 20 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements d'au moins 500 salariés.
Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif et payées comme telles à l'échéance normale de la paie.
En cas de circonstances exceptionnelles, ces limites peuvent être dépassées sur justification du délégué.
Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat de délégué syndical n'augmente pas le crédit d'heures dont dispose ce délégué du personnel.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-13 du même code.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 11 Election des délégués du personnel

Dans les exploitations ou établissements où sont employés au moins 11 salariés, les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 2311-1, L. 2312-1 à L. 2312-5 et de l'article L. 2313-13 du code du travail.
Ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de quinze heures par mois et par titulaire. Les délégués du personnel exerçant les attributions économiques du comité d'entreprise bénéficient en plus d'un crédit d'heures de vingt heures par mois. Ces heures doivent être considérées comme temps de travail effectif et payées comme telles à l'échéance normale de la paie.

(1) L'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-1 et suivants du même code. (Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 12 Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Les élections et le fonctionnement des comités d'entreprise sont régis par les dispositions légales.
La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 13 Exercice des mandats

Les représentants élus du personnel (DP, CE, CHSCT) et les délégués syndicaux, qu'ils travaillent de jour ou de nuit pourront, dans le cadre de leurs mandats, rencontrer les salariés à leur poste de travail, que ces derniers travaillent de jour ou de nuit.
Afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés, un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes ; cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.
Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.
Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.
En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 14 Dispositions applicables aux salariés protégés

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés protégés tels que définis par le code du travail notamment :
1. Les représentants élus du personnel ;
2. Les délégués syndicaux.

Aucune modification de son contrat de travail, ni aucun changement de ses conditions de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peuvent être imposés à un salarié protégé. En cas de refus de ce dernier, l'employeur doit soit maintenir l'intéressé dans son emploi antérieur, soit engager la procédure spéciale de licenciement définie par le code du travail.
Toute rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail d'un salarié protégé ne peut intervenir qu'après avis du

comité d'entreprise, s'il existe, et sur autorisation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente dont dépend l'établissement.
Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, la question est soumise directement à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.
En cas de faute grave, le chef d'exploitation ou d'établissement a la possibilité de prononcer la mise à pied à titre conservatoire de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail. Cette mesure est privée de tout effet si l'autorisation de licencier est refusée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, ou par le ministre chargé du travail en cas de recours.
La même procédure est applicable aux licenciements des anciens délégués du personnel pendant une durée d'1 an à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel, dès la publication des candidatures et pendant une durée de 6 mois.
Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour le salarié licencié au paiement de la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts.

Chapitre V Embauchage., Période d'essai Classification hiérarchique des emplois non cadres

Article 15 Non-discrimination

En application des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et des articles L. 1142-1, L. 1142-2, L. 1144-1 du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

(1) L'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1142-3 du même code.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 16 Contrat de travail., Période d'essai

Les contrats de travail, qu'ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée, doivent faire l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire, signé des deux parties et comportant au moins les clauses suivantes :
1. Date d'embauche ;
2. Nom, prénoms et adresse du salarié ;
3. Référence à la convention collective applicable ;
4. Nature de l'emploi et coefficient d'emploi ;
5. Durée de la période d'essai (il est rappelé que la période d'essai ne s'applique qu'à l'embauchage) ;
6. Durée du travail ;
7. Lieu(x) de travail ;
8. Rémunération (salaire, primes éventuelles…) ;
9. Nom et adresse des institutions de retraite complémentaire ;
10. Nom et adresse de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dont dépend l'employeur.
Il est rappelé que les contrats de travail à durée déterminée doivent obligatoirement comporter les mentions prévues par les articles L. 1242-12 et suivants du code du travail.
a) Contrat à durée indéterminée
Compte tenu de la spécificité du travail aquacole, la durée de la période d'essai est fixée à :
1. 2 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés à un coefficient inférieur à 180 ;
2. 3 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés à un coefficient égal ou supérieur à 180.
Cependant, elle est ramenée à 1 mois pour les salariés classés à un coefficient inférieur à 180 et à 2 mois pour les salariés classés à un coefficient égal ou supérieur à 180, renouvelable dans les deux hypothèses une fois, pour les salariés venant d'une entreprise ressortissant de la présente convention, à charge pour le salarié d'en apporter la preuve.
Le renouvellement éventuel doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.
Au cours de la période d'essai, les 2 parties peuvent se séparer avec un préavis conforme aux dispositions légales.
Au jour de signature des présentes, le préavis en cas de rupture de période d'essai est défini comme suit :

Présence du salarié dans l'entreprise	Préavis en cas de rupture par l'employeur	Préavis en cas de rupture par le salarié
Jusqu'à 7 jours	24 heures	24 heures

Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Entre 1 et 3 mois	2 semaines	48 heures
Plus de 3 mois	1 mois	48 heures

Ce préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.
b) Contrat à durée déterminée
Dans le cas de contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail.

Article 17 Définition et classification des emplois

A chaque emploi occupé correspond un coefficient qui n'est pas nécessairement lié à un diplôme dont le salarié serait éventuellement titulaire.
La structure des entreprises aquacoles peut impliquer pour chaque salarié d'exercer plusieurs activités de façon permanente ou non ; dans ce cas, c'est au minimum le coefficient de l'activité dominante qui est appliqué pour le calcul de la rémunération des salariés concernés.
Sans préjudice de l'application des dispositions du présent article, les salariés peuvent bénéficier dans leur emploi d'échelonnements indiciaires avec des pas d'avancement de 5 points, sans pouvoir atteindre le coefficient correspondant à l'emploi immédiatement supérieur.
Le passage d'un pas à un autre ou d'un coefficient à un autre est décidé par l'employeur ou son représentant dûment délégué au vu des résultats d'un entretien individuel contradictoire.
La définition et la classification des emplois sont les suivants :

A., Personnel de production

Coefficient Définition

Niveau I., Ouvriers

Emploi occupé sans connaissance spéciale par les salariés recrutés soit par contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai, soit par contrat à durée déterminée au plus pendant les 6 premiers mois.
130, Echelon 2 : emploi comportant des tâches sans difficulté particulière mais dont l'exécution requiert l'expérience nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normale (quantité et qualité). Il peut comprendre la distribution de la nourriture, l'utilisation de machines préréglées, l'entretien des bassins et des grilles ainsi que la manutention et la mise en caisse des poissons.
Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. Il ne nécessite que peu d'initiatives de la part de son titulaire. Les conséquences de ces initiatives ont peu d'incidences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau II., Ouvriers spécialisés

140, Echelon 1 : emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes nécessitant, de la part de son titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.
L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Ainsi le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler le comportement anormal des poissons, les anomalies de leur aspect extérieur et les erreurs de leur tri par calibrage ainsi que le mauvais fonctionnement des équipements et tous autres incidents.
Il doit alerter son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, prendre immédiatement les dispositions nécessaires. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.
150, Echelon 2 : emploi comportant pour son titulaire, la responsabilité du matériel et des équipements dont il a la charge et assure l'entretien courant selon les consignes données. Le titulaire peut également participer à des travaux qualifiés de façon exceptionnelle et sous surveillance rapprochée.

Niveau III., Ouvriers qualifiés

160, Echelon 1 : emploi comportant, selon le mode d'organisation du travail, l'exécution de tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise, notamment à titre d'exemple :

- l'élaboration du rationnement alimentaire ;
- l'exécution d'un traitement médicamenteux ;
- la préparation d'une commande ;
- les opérations de maintenance ;
- la surveillance des conditions d'ambiance (oxygénation et renouvellement de l'eau) ;
- les opérations de fécondation.

Le titulaire de l'emploi peut également :
- assurer la surveillance de nuit de l'élevage et des installations ;
- assurer seul le transport routier d'animaux vivants ;
- effectuer des interventions en plongée hyperbare ;
- assurer la conduite des barges et des bateaux nécessitant un permis.

L'exécution du travail se fait à partir d'instructions.
Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Ce travail nécessite qu'il prenne des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, le titulaire de l'emploi est capable de surveiller les conditions d'élevage, d'évaluer le résultat de son travail et d'en ajuster le mode d'exécution.
Dans le cadre des instructions données, il doit s'assurer du respect de la réglementation sanitaire.
De par ses connaissances et son expérience professionnelle, il a la capacité de repérer les anomalies ou incidents dont sont victimes les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. La fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires peut être exercée à partir de cet emploi.
Emploi correspondant au référentiel du BEPA (BEPA aquaculture, BEP cultures marines, BPAM : brevet professionnel agricole et maritime).
170, Echelon 2 : emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées définies à l'échelon précédent mais ayant un champ d'action plus large. Il nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation du travail de son titulaire dans le cadre des instructions données. Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail, notamment le réglage des conditions d'ambiance.
Emploi correspondant au référentiel du BEPA (BEPA aquaculture, BEP cultures marines, BPAM : brevet professionnel agricole et maritime).

Niveau IV., Techniciens

180, Echelon 1 : emploi comportant pour son titulaire l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques et générales sur sa planification et les résultats attendus.
Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à disposition de son titulaire, d'observer, d'apprécier et de faire un diagnostic sur l'état des animaux, des matériels et des équipements et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.
Le titulaire de l'emploi a la capacité d'assurer la conduite d'une unité de production. Il exerce son activité dans des conditions de sécurité optimale. Son expérience lui permet d'organiser et de distribuer le travail d'un ou plusieurs autres ouvriers sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.
Emploi correspondant au référentiel du bac pro cultures marines ou du BTA (BTA cultures marines, BTA aquaculture).
225, Echelon 2 : emploi pouvant comporter, outre ce qui est prévu à l'échelon 1, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise, la participation à des fonctions complémentaires durablement liées à l'activité de son titulaire, telles que les relations avec les fournisseurs et les clients, la gestion des approvisionnements et des commandes, le suivi technique ou économique des activités et des équipements, l'évaluation critique des résultats techniques obtenus, etc.
Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'entreprise ainsi que l'organisation du travail en équipe, de façon accessoire ou temporaire.
Emploi correspondant au référentiel du BTS (BTS cultures marines, BTS aquaculture).

B., Personnel administratif ou commercial

Coefficient Définition

Niveau I., Employés administratifs ou commerciaux

100, Echelon 1 : emploi occupé sans connaissance spéciale par les salariés recrutés soit par contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai, soit par contrat à durée déterminée au plus pendant les six premiers mois.
130, Echelon 2 : emploi nécessitant une connaissance des tâches élémentaires et la capacité à les assurer.

Niveau II., Employés administratifs ou commerciaux confirmés

160, Echelon 1 : emploi nécessitant une connaissance de toutes les tâches de la fonction et la capacité à les assurer avec initiative et compétence.
Emploi correspondant au référentiel du CAP/BEP.
180, Echelon 2 : emploi qualifié nécessitant d'assurer de façon permanente une ou plusieurs des fonctions suivantes : administrative, commerciale ou comptable.
Emploi correspondant au référentiel du bac.
225, Echelon 3 : employé exerçant les mêmes fonctions, ayant la qualification ou ayant fait la preuve par l'expérience de ses capacités d'autonomie et de ses aptitudes à l'animation, la répartition et la surveillance du travail selon les consignes données par un cadre responsable.
Emploi correspondant au référentiel du BTS.

Chapitre VI Salaires et accessoires de salaires

Article 18 Salaires et généralités

Conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-5 du code du travail, le personnel féminin, à travail égal, reçoit la même rémunération que le personnel masculin de même catégorie professionnelle.
En aucun cas, le salaire payé ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum interprofessionnel de croissance et à celui prévu par la présente convention et ses avenants ultérieurs pour chaque coefficient d'emploi.

Article 19 Paiement du salaire au mois

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Article 20 Maintien partiel du salaire en cas d'absence pour maladie ou accident

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, les salariés justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, calculée à partir du premier jour d'absence au service du même employeur, bénéficieront des dispositions suivantes à condition :
1. D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
2. D'être pris en charge par l'organisme social dont ils dépendent.
Pendant 30 jours calendaires, ils recevront une indemnité égale à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 30 jours calendaires suivants, ils recevront les 2/3 de cette même rémunération.
Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa premier, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.
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 de travail ou à une maladie professionnelle, et à compter du 7e jour calendaire d'absence en cas de maladie.

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 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 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 indemnités que l'intéressé perçoit de l'organisme d'assurance maladie et des régimes complémentaires de prévoyance, sur présentation des justificatifs fournis par ces organismes.
L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 21 Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des jeunes salariés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage, comporte les abattements suivants par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :
1. Avant 17 ans : 20 % ;
2. 17 à 18 ans : 10 %.
La pratique de cet abattement ne peut conduire au versement d'un salaire inférieur à 80 % et 90 % du Smic en vigueur, respectivement pour les 2 catégories de jeunes susvisées.
En outre, l'abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois d'activité professionnelle dans la branche, conformément aux dispositions de l'article D. 3231-3 du code du travail.

Article 22 Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire horaire habituel.
Les salariés appelés sur demande de l'employeur ou de la hiérarchie à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront une prime différentielle au-delà de la première journée.
Cette prime correspond à la différence entre le salaire horaire de la catégorie du poste temporairement occupé et le salaire horaire habituel du salarié multiplié par le nombre d'heures travaillées dans la catégorie supérieure à compter de la 2e journée.

Article 23 Travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés seront employés et rémunérés conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 24 Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée à tous les salariés justifiant d'au moins 4 années de présence continue dans l'entreprise.
Cette prime mensuelle, calculée sur le salaire brut total, y compris notamment la rémunération pour heures supplémentaires, est fixée à :
1. 3 % après 4 ans d'ancienneté ;
2. 4 % après 6 ans d'ancienneté ;
3. 5 % après 9 ans d'ancienneté ;
4. 6 % après 12 ans d'ancienneté ;
5. 7 % après 15 ans d'ancienneté ;
6. 8 % après 20 ans d'ancienneté.

Article 25 Avantages en nature

Les avantages en nature sont évalués conformément au barème régulièrement publié par les caisses d'assurance maladie compétentes.
En matière de logement, un état des lieux est dressé, en double exemplaire sur papier libre, lors de la prise de possession et lors de la restitution du logement. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat quelle qu'en soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer la surveillance de l'établissement.

Article 26 Modalités de règlement des salaires

Le versement du salaire doit être effectué en tout état de cause dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil sauf gestion en décalage de paie existante.
Les salariés payés une fois par mois, ont la possibilité de percevoir un ou plusieurs acomptes.

Article 27 Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions en vigueur.

Chapitre VII Intéressement., Participation., Epargne salariale

Article 28 Généralités

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement sur le plan salarial, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail, la participation prévue par les articles L. 3322-1 à L. 3326-2 du code du travail, l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 3332-1 à L. 3335-2 et suivants du code du travail, ainsi que par la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO à l'acquisition de parts des fonds solidaires.
Pour œuvrer dans le sens de cet objectif, les partenaires sociaux de la branche ont engagé une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en œuvre au niveau des entreprises pour développer ces mécanismes, la participation des salariés aux résultats, et notamment pour examiner la situation particulière des entreprises de moins de cinquante salariés.

Chapitre VIII Durée du travail

Dans la présente convention, chaque fois qu'il est fait mention de l'accord de 1981, il faut comprendre :
L'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles en ses dispositions en vigueur ou toute disposition qui lui serait substituée, est applicable aux entreprises relevant de la présente convention.

Article 29 Durée légale du travail

La durée légale 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 ses occupations personnelles.
Sont notamment assimilés au travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation payés, de repos compensateurs payés, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, les périodes passées dans le cadre de leur mandat par les élus aux conseils de prud'hommes, aux chambres d'agriculture et aux caisses d'assurances maladies ainsi que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

Article 29 A 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 :
1. Le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 29 ne sont pas réunis ;

2. Les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ;
3. 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 de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières devant être déterminées au sein de l'entreprise 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 au déshabillage, à la douche ainsi qu'à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif. Ce temps pourra être forfaitisé par accord entre l'employeur ou son représentant et les salariés concernés.

Article 29 B 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 R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.
Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 29 C Astreintes

On entend par période d'astreintes la période pendant laquelle le salarié, sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions requises sur site (s) pour des événements exceptionnels mettant en péril le cheptel ou préjudiciables à l'activité de l'entreprise.
La durée de chaque intervention, y compris le temps correspondant à un trajet aller/ retour domicile, est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.
Les conditions et l'organisation des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.
Les chefs d'établissements s'assurent que les salariés appelés à faire des astreintes possèdent les compétences et/ ou l'expérience nécessaire et ont en conséquence un coefficient minimal de 160.
Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire ainsi détaillée :
1. 100 % du taux horaire du coefficient 160 par période de 24 heures d'astreinte ;
2. Indemnité majorée de 25 pour cent les dimanches et jours fériés ;
3. Les périodes inférieures seront indemnisées au prorata.
Les astreintes sont limitées à 26 dimanches par an et par salarié. (1)
La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 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 de 1 an.

(1) Le neuvième alinéa de l'article 29 C est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime relatif au repos hebdomadaire.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 29 D Fin de poste

Le salarié qui a seul la garde du cheptel ne doit pas quitter son poste avant d'y avoir été remplacé ou d'y avoir été autorisé par l'employeur ou son représentant.

Article 30 Heures supplémentaires

Article 30 A Définition

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

ou annuelle en cas d'annualisation du travail.
Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur avec application des dispositions légales afférentes au repos compensateur.

Article 30 B Rémunération des heures supplémentaires

Article 30 B1

Lorsque la durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine, chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu, en application de l'accord de 1981, à une majoration de 25 % du salaire de base, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43e heure donnant lieu à une majoration de 50 %.
Les dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-22, L. 3121-23, L. 3121-24, L. 3121-25 et L. 3122-1 du code du travail doivent être respectées.
A défaut, après consultation ou accord des salariés concernés, tout ou partie de ces heures peut donner lieu à repos compensateur de remplacement, chaque heure supplémentaire effectuée donnant lieu dans ce cas, non pas à paiement mais droit à 1 heure de repos majorée d'un quart d'heure par heure pour les 8 premières heures et d'une demi-heure par heure pour les heures effectuées au-delà de la 43e heure.
Si un accord national modifiant ces modes de rémunération des heures supplémentaires intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur, aux entreprises relevant de la présente convention.
Les droits à repos compensateur de remplacement se cumulent et doivent être utilisés par demi-journée ou journée entière dans un délai maximal de 6 mois à compter du moment où au moins une demi-journée de droit est acquise.

Article 30 B2

Lorsque l'entreprise pratique l'annualisation du temps de travail, le régime des heures supplémentaires est prévu par l'article 30 B de la présente convention. Chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute maximale donne lieu à une majoration de 50 % payable en fin de mois.
Si un accord national modifiant ces modes de rémunération des heures supplémentaires intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur, aux entreprises relevant de la présente convention.
Il est rappelé qu'en cas d'annualisation, les heures supplémentaires sont décomptées et rémunérées comme suit :
1. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute maximale sont décomptées à la semaine et rémunérées au mois ;
2. Les heures supplémentaires excédant le plafond annuel, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées au cours de l'année, sont rémunérées en fin de période de référence.

Article 30 C 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. 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 déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Article 31 Durée maximale du travail

Article 31 A Généralités

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement

effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif telles que décrites par l'accord de 1981, en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

Article 31 B Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural, peut être dépassée dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants (1) :
1. Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements antérieurement contractés par celle-ci ;
2. Travaux saisonniers ;
3. Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.
Ce dépassement est alors effectué dans les conditions suivantes :
1. *Il ne peut excéder 2 heures par jour pendant un délai maximal de 6 journées consécutives* (2) ;
2. Il ne peut excéder 30 heures en cumulé par période de 12 mois consécutifs glissants ;
3. L'employeur doit adresser immédiatement à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente une déclaration l'informant de ce dépassement et des circonstances qui le motivent.

(1) Le premier alinéa de l'article 31 B est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-18 du code du travail.
(Arrêté du 13 mars 2017-art. 1)

(2) Le sixième alinéa de l'article 31 B est étendu sous réserve des dispositions du I de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 31 C Durée maximale hebdomadaire

Conformément et dans les limites de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine. Cependant, les exploitations et entreprises aquacoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures après demande de dérogation adressée par l'employeur à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 31 D Durée maximale annuelle

La période annuelle commence le 1er juin et se termine le 31 mai de chaque année, sauf décision contraire de l'employeur prise après consultation des IRP (instances représentatives du personnel) ou, à défaut, des salariés.
L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail au-delà de l'horaire légal annuel, soit 1 607 heures, auquel s'ajoute le contingent d'heures supplémentaires et d'éventuelles dérogations accordées par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 32 Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise.
Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit mais d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 32 A Protection des jeunes

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation dans les conditions prévues par l'article L. 3163-3 du code du travail.
Pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, est considéré comme travail de nuit tout travail entre 22 heures et 6 heures et pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Une période équivalente de repos compensateur leur est accordée dans un délai de trois semaines.
Le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans, accompli dans les conditions prévues à l'article R. 6222-24 du code du travail, est réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

Article 32 B Travail de nuit occasionnel

Tout travail effectué occasionnellement de nuit, entre vingt et une heures et six heures du matin ou toute plage horaire qui lui serait substituée en application de l'article 32 C 4 ci-après, est rémunéré de la manière suivante :
1. Taux horaire de base du salarié concerné majoré de 15 % ;
2. Et un repos compensateur équivalent à 10 % du temps de travail ainsi effectué.
Les majorations se cumulent, le cas échéant, avec celles prévues pour les heures supplémentaires en termes de repos et de salaire.
a) Temps de pause : tout salarié effectuant occasionnellement du travail de nuit durant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif.
L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le salarié concerné dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.

Article 32 C Travail de nuit habituel

1. Champ d'application

En termes de repos et de salaire, les présentes dispositions concernent les emplois à partir du coefficient 160, coefficient à partir duquel le recours au travail de nuit habituel est possible relevant des activités de production, de conditionnement, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

2. Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, de conditionnement, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

3. Modalités de mise en œuvre

Le travail de nuit ne peut être mis en place qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du comité d'hygiène et de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).
En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation des membres du personnel concernés des services impliqués.

4. Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures, est considéré comme du travail de nuit.
Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.
A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des IRP (instances représentatives du personnel) si elles existent.

5. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :
1. Soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 350 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
2. Soit accompli, au moins 2 fois par semaine, hors périodes de congés et hors périodes d'arrêt de production, selon son horaire de travail habituel (c'est-à-dire un horaire qui se répète d'une façon régulière), au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.
La période de 12 mois consécutifs pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

6. Conditions de travail des travailleurs de nuit

a) Temps de pause : tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif.
b) Temps de repos quotidien : pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures. Dans ce cas, conformément à l'article D. 714-21 du code rural, des périodes au moins équivalentes de repos doivent être accordées aux salariés.
Au repos quotidien de 11 heures s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, sauf dérogations légales ou réglementaires.
c) Durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit : la durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 3122-34 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10 heures dans le respect des dispositions de l'article L. 3122-34 du code du travail.
Conformément à l'article R. 3122-10 du code du travail, les salariés pour lesquels il est fait application de la dérogation prévue à l'article R. 3122-12 du code du travail bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.
Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, il sera accordé au salarié concerné, afin de lui assurer une protection appropriée, une contrepartie équivalente selon les dispositions suivantes : le salarié concerné bénéficiera de temps de pause réguliers (notamment aux heures où les risques d'endormissement sont les plus importants) dont la durée cumulée sera égale au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ces temps de pause devront être obligatoirement répartis au maximum sur les 4 périodes de travail de nuit suivantes ;
d) Durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit :
1. Durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit :
Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée maximale hebdomadaire sur une semaine donnée est fixée à 44 heures. Cette limite pourra être dépassée sur autorisation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente ;
2. Durée maximale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit :
Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par les articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures, dans la limite de 2 fois 2 semaines consécutives ou non :
a) Pour les activités définies au 1 de l'article 32 C ;
b) Et/ ou en cas de surcroît d'activité lié aux travaux de production.

7. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Toute heure de nuit réalisée par un travailleur de nuit au sens du présent article engendre le versement d'une prime dite de nuit égale à 5 % du salaire horaire minimal conventionnel du coefficient concerné.
Les travailleurs de nuit tels que définis ci-avant bénéficient, en outre, d'un repos compensateur.
Il est en effet accordé à tout travailleur de nuit, par année de référence pratiquée dans l'entreprise :

a) 1 jour forfaitaire jusqu'à 750 heures de travail de nuit ;
b) 2 jours forfaitaires pour 751 à 1 200 heures de travail de nuit ;
c) 3 jours forfaitaires à partir de 1 201 heures de travail de nuit.
Les modalités de prise de ces jours de repos compensateur acquis par le salarié seront définies d'un commun accord entre l'employeur ou son représentant légal et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.
En l'absence de représentants du personnel, elles seront définies d'un commun accord entre l'employeur ou son représentant légal et les salariés concernés.
Ces repos compensateurs ne se cumulent pas avec des avantages de même nature existant éventuellement au sein de l'entreprise et qui seraient plus favorables au salarié.
Par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu avec les IRP (instances représentatives du personnel), si elles existent, il pourra être négocié un repos compensateur et/ ou des contreparties plus favorables.

8. Organisation du travail du travailleur de nuit

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.
La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentation du personnel.
Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

9. Protection des travailleurs de nuit

Conformément aux articles L. 3122-36, L. 3122-39, L. 3122-40 du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.
A cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.
a) Surveillance médicale : les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder douze mois, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.
b) Inaptitude au poste de travailleur de nuit : lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié concerné doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.
L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :
1. Soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié dans les conditions fixées ci-dessus, soit dans l'entreprise, soit, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient ;
2. Soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.
c) Garanties en cas de changement de poste :
Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.
d) Obligations familiales impérieuses : lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :
1. Demander son affectation sur un poste de jour ;
2. Refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.
e) Protection des salariées travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché : la salariée en état de grossesse médicalement constaté doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. Il en est de même pour la salariée ayant accouché pendant la période légalement prévue du congé postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.
Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

10. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
1. Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
2. Pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour.

11. Formations professionnelles ou syndicales des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue.
Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises porteront une attention particulière aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et tiendront informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues par le code du travail.
Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale aura la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

Article 33 Convention de forfait

Outre les dispositions spécifiques aux cadres, les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait annuel en heures avec ceux de leurs salariés itinérants non cadres dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé. Sont concernés les salariés à partir du coefficient 160.
Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation 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 du travail fixées par l'accord de 1981.
La durée journalière du 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 ou de la période de référence, sous réserve que soit respecté, sur cette période, 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 du 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 minimal de sa catégorie applicable dans l'entreprise et des bonifications et/ou majorations applicables.
Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur, aux entreprises relevant de la présente convention.

Article 34 Horaire individualisé

Pour répondre à la demande de certains salariés, et conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 à L. 3122-25 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que les IRP (instances représentatives du personnel) n'y soient pas opposées et que la direction régionale des entreprises, de

la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, soit préalablement informée. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après avoir 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 35 Contrat de travail à temps partiel

Article 35 A 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 L. 3123-2 du code du travail.
Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :
1. A 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) ;
2. A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
3. A 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.

Article 35 B Mentions obligatoires du contrat à temps partiel

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat obligatoirement 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, de soins des animaux et aux travaux de conditionnement ou d'expédition 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 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux et aux travaux de conditionnement ou d'expédition. Dans ce cas, chacune des 2 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 2e trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par le barème en vigueur dans l'entreprise.

Article 35 C 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 7 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 3 jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de 2 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.

Article 35 D 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 à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 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 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 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 7 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.

Article 36 Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.
Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :
1. Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins 1 fois sur 4 ;
2. Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
3. Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins 2 fois par mois.
L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire selon la modalité prévue 3 ci-dessus pour le personnel employé aux soins du cheptel et aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées.
En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, l'employeur qui veut faire usage de l'une de ces dérogations au repos hebdomadaire prévues aux 1, 2 et 3 ci-dessus doit, au préalable, en obtenir l'autorisation auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 37 1er Mai

Le 1er Mai est chômé et payé.
Dans les établissements qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus de leur salaire mensuel, à une majoration égale au produit de leur taux horaire par le nombre d'heures travaillées ce jour-là.

Article 38 Jours fériés autres que le 1er Mai

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail.
Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être, pour les salariés, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve d'un travail effectif le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.
Les heures travaillées pendant les jours fériés autres que le 1er Mai sont payées avec une majoration de 50 %.

Article 39 Journée nationale de solidarité

Le choix et la programmation de la journée nationale de solidarité seront définis au sein de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 3133-8 du code du travail.

Article 40 Aménagement de la durée du travail

Le présent article reprend les dispositions de l'accord de 1981.
Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur aux entreprises relevant de la présente convention.

Article 40 A 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 de référence au maximum égale à 12 mois consécutifs.
Au cours de cette période, on appelle heures de modulation les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires.
Ces heures de modulation doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.
Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées durant la période susvisée est limité à 250.
Cependant, ce nombre annuel maximal d'heures de modulation peut être majoré, par 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 du travail.
Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine est limité au nombre d'heures prévu par le programme indicatif au titre de cette semaine.
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 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, de soins des animaux et aux travaux de conditionnement ou d'expédition exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

Article 40 B Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire du travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'annexe II de l'accord de 1981.

Article 40 C 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 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.

Article 40 D 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 :
1. 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 ;
2. Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200

heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.
Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou 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 IX Congés payés., Congés spéciaux

A., Congés annuels payés

Article 41 Durée des congés

Le salarié, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

Article 42 Ordre des départs en congés

L ' ordre et la date des départs en congé ainsi que leur éventuel fractionnement sont toujours fixés par l ' employeur après consultation des représentants élus du personnel s ' ils existent en application des articles L. 3141-13 à L. 3141-16 et les articles D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d ' une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours peut être fractionné dans les conditions fixées aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail.

Les chargés de famille ayant des enfants d ' âge scolaire ont priorité pour prendre au minimum 12 jours de congés consécutifs pendant une des périodes de vacances scolaires.

Article 43 Indemnité de congés payés

Les indemnités de congés payés sont calculées conformément aux articles L. 3141-22 et suivants du code du travail, en tenant compte de la comparaison prévue par ces dispositions.

Article 44 Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture de contrat, les indemnités compensatrices de congés payés sont calculées conformément aux articles L. 3141-26 à L. 3141-28 du code du travail.

B., Congés spéciaux

Article 45 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité est réglementé par les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

Article 46 Congé parental d'éducation

Le congé parental d ' éducation est réglementé par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

Article 47 Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont réglementés par les articles L. 3142-1 et L. 3142-2 du code du travail. Tout salarié bénéficie, sur justification et à l ' occasion de certains événements familiaux, d ' une autorisation exceptionnelle d ' absence de :

1.4 jours pour le mariage ou la conclusion d'un Pacs du salarié ;

2.3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

3.1 jour pour le mariage d'un enfant ;

4.3 jours pour le décès d'un conjoint, d'un concubin ou d'un cocontractant pacsé ou d'un enfant ;

5.3 jours pour le décès du père ou de la mère ;

6.1 jour pour le décès des beaux-parents, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un frère ou d'une soeur.

Ces jours d ’ absence exceptionnelle devront, sauf accord écrit entre les parties, être pris dans le mois qui précède ou celui qui suit l ’ événement en cause.

Ces jours d ’ absence n ’ entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(1) L'article 47 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-4 du code du travail.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 48 Congés de formation économique, sociale et syndicale

Ces congés sont réglementés par les articles *L. 3142-7 (1)et suivants et l ’ article L. 2145-1 du code du travail.*

(1) A l'article 48, la référence à l'article L. 3142-7 est exclue du bénéfice de l'extension au motif qu'elle se rapporte au congé de solidarité familiale et non au congé de formation économique, sociale et syndicale.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Chapitre X Suspension et rupture du contrat de travail

A., Suspension

Article 49 Garantie d'emploi en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet

En cas de maladie ou d ’ accident de la vie privée ou d ’ accident de trajet, le salarié bénéficie d ’ une garantie d ’ emploi telle que fixée ci-après :

1. Moins de 5 ans d'ancienneté : garantie d'emploi fixée à 3 mois ;
2. Plus de 5 ans d'ancienneté : garantie d'emploi fixée à 6 mois.

Passé ces délais et conformément à l ’ article L. 1132-1 du code du travail, l ’ employeur ne pourra rompre le contrat de travail du salarié absent que si l ’ absence du salarié désorganise l ’ entreprise et si le remplacement définitif du salarié s ’ avère nécessaire, ces deux conditions étant cumulatives.

Il est de plus rappelé qu ’ en application des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail, l ’ employeur est tenu, à l ’ issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, de proposer au salarié, déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l ’ emploi qu ’ il occupait précédemment, un autre emploi approprié à ses capacités.

Article 50 Garantie d'emploi en cas d'accident du travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle

Les règles relatives à la garantie d ’ emploi en cas d ’ accident du travail ou de maladie professionnelle sont visées par les articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Article 51 Maternité ou adoption

La suspension et la rupture du contrat de travail, en cas de maternité ou d ’ adoption, ne pourront intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 et suivants et les articles R. 1225-1 et R. 1225-2 du code du travail.

B., Rupture

Article 52 Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Sauf commun accord des parties ou force majeure, ou inaptitude constatée par le médecin du travail, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié qu‘en cas de faute grave ou de la justification par le salarié de son embauche au sein d’une autre entreprise sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 53 Rupture anticipée du contrat à durée indéterminée., Préavis

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d ’ une seule des parties.

La procédure de licenciement est réglementée par les articles L. 1231-1 et suivants du code du travail.

Si l ’ employeur dispense le salarié d ’ exécution de tout ou partie du préavis, le préavis devra être intégralement rémunéré.

En cas de licenciement, la lettre de notification doit mentionner les éventuels droits des salariés en matière de CPF (compte personnel de formation).

Sauf accord entre les parties, ou faute grave ou lourde, la cessation du travail est précédée, en dehors de la période d ' essai, d ' un préavis fixé comme suit, pour le personnel “ employés ” et “ ouvriers ”, à l ' exclusion des cadres.

La rupture du contrat doit être notifiée par courrier recommandé avec avis de réception.

Si le salarié a moins de 6 mois d ' ancienneté au sens du code du travail, le préavis réciproque est fixé à 6 jours ouvrables ; ce délai peut être prorogé par accord écrit entre les parties sans toutefois excéder 12 jours.

Entre 6 mois et moins de 2 ans d ' ancienneté au sens du code du travail, le préavis réciproque est de 1 mois.

A partir de 2 ans d ' ancienneté, au sens du code du travail, le préavis est de 2 mois en cas de licenciement et de 1 mois en cas de démission.

En application de l ' article L. 5213-9 du code du travail, en cas de licenciement d ' un travailleur handicapé, les préavis qui précèdent sont doublés, sans toutefois pouvoir excéder 3 mois.

Dans le cas d ' un licenciement, durant la durée du préavis, le salarié à temps plein est autorisé à s ' absenter, dans le cadre de sa recherche d ' emploi, 2 heures par jour ouvré. Cette durée est proratisée en cas de travail à temps partiel. Ces 2 heures peuvent être groupées par accord entre les deux parties. Ces absences sont rémunérées.

Article 54 Indemnité de licenciement

Sans préjudice des dispositions de l ' article R. 1234-1 du code du travail, particulièrement celles relatives au licenciement pour motif économique, le salarié licencié alors qu ' il compte un an d ' ancienneté ininterrompue au sens du code du travail, l ' ancienneté prise en compte pour cette condition, étant celle acquise à la date de la notification du licenciement, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement fixée comme suit :

1. 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
2. Augmentée de 2/15 de mois par année d'anciennté au-delà de 10 ans.

Par exemple, pour unsalaire de référence de 1 500 €, l'indemnité sera de :

- avec une ancienneté de 3 ans = (1 500/5) × 3 = 900 € ;

- avec une ancienneté de 12 ans = ([1 500/5] × 12) + ([1 500 × 2/15] × 2) = 3 600 + 400 = 4 000 €.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l ' indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l ' intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis* .

Article 55 Attestation de liberté d'engagement

L’employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 56 Documents à remettre au salarié au terme du contrat de travail

A l’expiration du contrat de travail (fin du préavis), l’employeur doit remettre au salarié :

1. Un certificat de travail ;
2. L'attestation Pôle emploi (dans les cas prévus par la loi) ;
3. Un reçu pour solde de tout compte en double exemplaire.

Le salarié remet à l’employeur l’un des 2 exemplaires du reçu pour solde de tout compte, complété, daté et signé par ses soins.

Le certificat de travail doit mentionner exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l’emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Chapitre XI Apprentissage., Formation professionnelle

Article 57 Apprentissage

Les employeurs sont tenus d ' enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d ' un contrat d ' apprentissage régulièrement souscrit et enregistré.

L ’ apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent lui être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l ’ enseignement technologique ou professionnel correspondant à la formation prévue au contrat ou à un titre inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d ’ apprentissage que s ’ ils ont procédé aux formalités prévues par l ’ article L. 6223-1 du code du travail.

Article 58 Rémunération des apprentis

L ’ apprenti a droit à un salaire dès le début de l ’ apprentissage y compris pour le temps consacré à l ’ enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, il sera fait application des dispositions légales (art. D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail).

Pour les apprentis de 18 ans et plus, ce salaire sera calculé par application des pourcentages légaux sur le salaire minimal conventionnel correspondant à l ’ emploi occupé. Dans le cas où le salaire minimal conventionnel est inférieur au Smic, les pourcentages seront calculés sur le Smic.

Le passage de la 1 re catégorie à la 2 e catégorie ci-dessus prend effet à compter du 1 er jour du mois civil suivant le 18 e anniversaire de l ’ intéressé. De plus, les années d ’ apprentissage exécutées dans le cadre du contrat en cours avant que l ’ apprenti ait atteint l ’ âge de 18 ans sont prises en compte pour le calcul de ce salaire.

Article 59 Formation des salariés handicapés

Chaque entreprise définit les modalités particulières de formation éventuellement nécessaires au poste de travail adapté du salarié handicapé.

Article 60 Contributions à la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l ’ accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les employeurs facilitent l ’ accès de leurs salariés aux actions de formation professionnelle, notamment en portant à leur connaissance, par affichage dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, les coordonnées et l ’ adresse du site internet de l ’ organisme paritaire qui assure le financement de ces formations.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail ainsi que par l ’ accord national du 2 juin 2004 modifié.

L ’ ensemble des contributions dues au titre de la formation professionnelle continue doivent être versées à l ’ organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent pour les entreprises situées dans le champ d ’ application de la présente convention collective hormis celles dont l ’ entreprise peut disposer librement selon la réglementation en vigueur.

Chapitre XII Hygiène, protection et sécurité des travailleurs ., Médecine du travail

Article 61 Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les employeurs sont tenus d’appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l’hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne :

1. Les missions et le fonctionnement des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions paritaires d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) ;
2. L'élaboration et l’actualisation du document unique relatif à l’évaluation des risques en relation avec les salariés et leurs représentants éventuels ;
3. L'analyse des facteurs de pénibilité.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité des travailleurs.

L’employeur a l’obligation d’assurer les formations à la sécurité de tous les salariés et notamment des salariés nouvellement embauchés.

Article 62 Travaux dangereux ou insalubres

Lors de l ' exécution de travaux dangereux ou insalubres, il incombe à l ' employeur de fournir les équipements appropriés de protection et de veiller à ce que les salariés les utilisent. Pour ces travaux, le temps d ' habillage et de toilette est considéré comme temps de travail effectif.

Pour les salariés appelés à effectuer des travaux en plongée, l ' employeur est tenu d ' appliquer les dispositions des articles R. 4461-1 et suivants du code du travail relatifs à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

Article 63 Médecine du travail

Les employeurs sont tenus pour leur personnel d ' adhérer à l ' organisme de médecine du travail dont leur activité relève.

Tout employeur est tenu de veiller à ce que le salarié se soumette aux examens médicaux prévus par la réglementation (visite d ' embauche, visites périodiques, visite de reprise du travail, visites d ' aptitude, etc.).

Tout salarié peut demander le bénéfice d ' une visite médicale auprès du médecin du travail, à condition d ' en informer son employeur qui ne peut pas s ' y opposer.

Conformément à l ' article R. 717-16 du code rural et de la pêche maritime, une surveillance médicale spéciale des salariés affectés à des travaux susceptibles de les exposer à des agents biologiques pathogènes est organisée en concertation avec le médecin du travail.

Chapitre XIII Régime de retraite

Article 64 Retraite complémentaire des salariés non cadres

Le régime de retraite complémentaire des salariés non cadres, est réglementé par la convention collective nationale du 17 décembre 1961 (caisses relevant de l'ARRCO dont notamment la CAMARCA).

Article 65 Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Les salariés quittant volontairement l ' entreprise à partir de l ' âge auquel ils ont acquis les droits à une retraite à taux plein auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée à 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l ' entreprise. Cette indemnité est plafonnée à 3 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l ' indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le terme du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l ' intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis* . Les délais de prévenance doivent être respectés conformément aux articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code travail.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L ' employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci peut bénéficier d ' une retraite à taux plein et dans les conditions de l ' article L. 1237-5. Dans ce cas, la mise à la retraite n ' est pas un licenciement. L ' employeur devra, cependant, informer le salarié de son intention de procéder à cette mise à la retraite en respectant un délai minimal de prévenance de 6 mois pour permettre au salarié de procéder à l ' instruction de son dossier.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie d ' une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l ' indemnité conventionnelle de licenciement.

Chapitre XIV Protection sociale complémentaire des salariés non cadres

Article 66 Complémentaire santé

L'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et ses annexes ou toutes dispositions qui lui serait substituée, est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Chapitre XV Dispositions particulières applicables aux cadres

Des dispositions particulières sont prévues par la présente convention collective, particulièrement en matière de préavis et d'indemnités de rupture, pour les cadres afin de tenir compte des spécificités de la situation de ces derniers et

notamment :

1. Des conditions d'exercice de leurs fonctions (disponibilité illustrée notamment par la gestion de leur temps de travail en particulier par forfaitisation et les déplacements nécessités par leurs fonctions, participation aux orientations stratégiques de l'entreprise, mode de rémunération souvent lié à des objectifs et/ou aux résultats de l'entreprise…) ;
2. Des sujétions ou problèmes supplémentaires liés à leur départ (mise en ordre des missions dont ils ont la charge, réalisation des transmissions nécessaires à leurs successeurs…) ;
3. De l'évolution et la suite de leur carrière (délai pour retrouver un emploi de même niveau après rupture…).

Article 67 Définition et classification des emplois

A chaque emploi occupé correspond un coefficient qui n'est pas nécessairement lié à un diplôme dont le salarié serait éventuellement titulaire.

Sans préjudice de l'application des dispositions du présent article, les salariés peuvent bénéficier dans leur emploi, d'échelonnements indiciaires avec des pas d'avancement de 25 points, sans pouvoir atteindre le coefficient correspondant à l'emploi immédiatement supérieur.

Coefficient Définition

250, Groupe III : responsable d'unité(s) (élevage, transformation, conditionnement, entretien, service administratif ou commercial)

Cadre dont la fonction permanente est de diriger une ou plusieurs unités selon les directives établies périodiquement par l'employeur ou par un cadre d'un groupe supérieur et de prendre part à l'exécution des travaux.

300, Groupe II : responsable d'unité(s) (élevage, transformation, conditionnement, entretien, service administratif ou commercial)

Cadre exerçant les mêmes fonctions et ayant fait la preuve par l'expérience de ses capacités d'autonomie et de ses aptitudes au management des personnes, selon les directives établies périodiquement par l'employeur ou par un cadre du groupe supérieur et de prendre part à l'exécution des travaux.

Sur délégation écrite de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique, un cadre de ce groupe peut être amené à remplir temporairement et dans la limite de 6 mois les fonctions d'un niveau supérieur. Dans cette hypothèse, lui seront appliquées les dispositions de l'article 22.

Le passage du groupe III au groupe II est décidé par l'employeur au vu des résultats d'un entretien individuel contradictoire.

400, Groupe I : directeur ou assimilé

Cadre dont la fonction permanente est de diriger et éventuellement de représenter l'entreprise selon les directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle. Sur délégation écrite de l'employeur, il est susceptible de recruter le personnel et de rompre le contrat de travail.

Article 68 Organisation du travail

Article 68 A Cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés du groupe III au sens de l'article 66 de la présente convention collective et/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.

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 d'heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

Article 68 B Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés du groupe II, au sens de l'article 67 de la présente convention collective et/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.

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 déterminé.

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 durée légale du travail.

Article 68 C Cadres dirigeants

Sont concernés les cadres, dont la fonction permanente est de diriger et éventuellement de représenter l'entreprise, selon les directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle.

Sont concernés 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.

Au-delà du coefficient 400, ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

Article 69 Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Les dispositions de cet article ne peuvent être proposées qu ' aux cadres du groupe III telles que définies à l ' article 67 de la présente convention.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d ' heures de travail qu ' après acceptation du cadre. 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 conformément à l ' accord de 1981 et de ses différents avenants, 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 (sous réserve de respecter les durées de repos quotidiennes et hebdomadaires).

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 minimal conventionnel applicable dans l ' entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l ' article L. 3121-22 du code du travail.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s ' appliquerait dès son entrée en vigueur aux cadres relevant de la présente convention.

Article 70 Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Les dispositions de cet article ne peuvent être proposées qu ' aux cadres du groupe II telles que définies à l ' article 66 de la présente convention et qui ne sont pas occupés selon l ' horaire collectif applicable au sein de l ' atelier, du service ou de l ' équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Peuvent ainsi convenir d ' une rémunération forfaitaire en jours les salariés cadres qui disposent effectivement d ' une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l ' organisation de leur emploi du temps.

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 du groupe II. 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 218 jours pour un salarié bénéficiant de l ' intégralité de ses droits à congés payés (1).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d ' un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut pas prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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 des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés chômés.

Le salarié doit bénéficier d ' un temps de repos quotidien d ' au moins onze heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d ' un temps de repos hebdomadaire d ' au moins vingt-quatre heures consécutives, auquel s ' ajoute le repos quotidien de heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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

Le bulletin de salaire doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire a été fixé.

Le forfait en jours s ' accompagne d ' un contrôle du nombre de jours travaillés. L ' employeur est tenu d ' établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l ' employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d ' un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l ' organisation et la charge de travail de l ' intéressé et l ' amplitude de ses journées d ' activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l ' intéressé.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d ' heures applicables résultant de l ' accord de 1981 et de ses différents avenants.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s ' appliquerait dès son entrée en vigueur aux cadres relevant de la présente convention.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 70 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 11.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.
(Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Article 71 Période d'essai

Il est rappelé que la période d’essai ne s’applique qu’à l’embauchage. La durée de la période d’essai est fixée à 4 mois. Elle est renouvelable 1 fois, la durée du renouvellement étant au maximum de 4 mois. Ce renouvellement éventuel doit faire l’objet d’un accord écrit entre les parties.

Cependant la période d’essai pourra être réduite ou supprimée notamment pour les salariés venant d’une autre entreprise couverte par la présente convention.

Au jour de la signature des présentes, le préavis en cas de rupture de période d’essai est défini comme suit :

Présence du salarié dans l'entreprise	Préavis en cas de rupture par l'employeur	Préavis en cas de rupture par le salarié
Jusqu'à 7 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures

Entre 1 et 3 mois	2 semaines	48 heures
Plus de 3 mois	1 mois	48 heures

Ce préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la période d'essai est interrompue à l'initiative de l'employeur, le cadre pourra s'absenter 2 heures par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures passées à la recherche d'un nouvel emploi ne donnent pas lieu à diminution de salaire.

Lorsque la période d'essai est interrompue par le salarié, l'intéressé peut bénéficier de 2 heures par jour ouvré de la période de préavis restant à accomplir pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures ne sont pas rémunérées.

Les heures de recherche d'emploi peuvent être groupées en demi-journées ou journées. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des 2 parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Article 72 Contrat de travail

Les contrats de travail, qu ' ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée doivent faire l ' objet d ' un contrat écrit en double exemplaire, signé des 2 parties et comportant au moins les clauses suivantes :

1. Date d'embauche ;
2. Nom, prénoms et adresse du salarié ;
3. Référence à la convention collective applicable ;
4. Nature de l'emploi et coefficient d'emploi ;
5. Durée de la période d'essai ;
6. Durée du travail ;
7. Lieu (x) de travail ;
8. Rémunération (salaire, primes éventuelles, etc.) ;
9. Nom et adresse des institutions de retraite complémentaire ;
10. Nom et adresse de l ' organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont dépend l ' employeur.

Il est rappelé que les contrats de travail à durée déterminée doivent obligatoirement comporter les mentions prévues par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail.

Article 73 Préavis en cas de licenciement ou de démission

Sauf accord entre les parties ou faute grave ou lourde et sans préjudice des dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail, particulièrement celles relatives au licenciement pour motif économique, la cessation du contrat est précédée, en dehors de la période d ' essai, d ' un préavis réciproque fixé comme suit :

1. 3 mois pour les cadres des groupes III et II au sens de l ' article 66 de la présente convention collective ;
2. 6 mois pour les cadres du groupes I et les cadres dirigeants

Ces durées de 3 ou 6 mois sont motivées notamment par les sujétions ou problèmes supplémentaires liés au départ de ces salariés cadres (mise en ordre des missions dont ils ont la charge, réalisation des transmissions nécessaires à leurs successeurs …) et l ' évolution et la suite de leur carrière (délai pour retrouver un emploi de même niveau après rupture …).

En cas de licenciement, les cadres ont droit, pendant la durée du préavis, à 2 heures par jour ouvré de congé rémunéré pour la recherche d ' un nouvel emploi.

Ces heures de recherche d ' emploi peuvent être groupées en demi-journée ou journée d ' absence. En cas de désaccord entre l ' employeur et le salarié, elles sont fixées pour moitié par l ' employeur et pour moitié par le salarié.

Article 74 Indemnité de licenciement

Tout licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, d'un cadre ayant au moins 2 ans d'ancienneté, donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- un demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté au sens du code du travail, calculée comme il est dit à l'article 54.

Toutefois cette indemnité conventionnelle de licenciement ne pourra en aucun cas dépasser le salaire brut de 6 mois sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Ce niveau d'indemnité est motivé notamment par les conditions d'exercice de leurs fonctions par les salariés cadres

(disponibilité illustrée notamment par la gestion de leur temps de travail en particulier par forfaitisation et les déplacements nécessités par leurs fonctions, participation aux orientations stratégiques de l'entreprise, mode de rémunération souvent lié à des objectifs et/ou aux résultats de l'entreprise…).

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis* .

Article 75 Régime de prévoyance et de retraite complémentaire

Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance, institué par la convention collective nationale applicable aux ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés à l'institution qui le met en œuvre ; la gestion en est assurée par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA), 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives applicables, en vertu des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe de la présente convention collective.

Chapitre XVI Accords d'entreprise

Article 76 Accords dérogatoires

Des accords dérogatoires conclus dans l'entreprise ne pourront aménager que dans un sens plus favorable aux salariés les dispositions de la présente convention collective.

(1) L'article 76 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 13 mars 2017 - art. 1)

Annexe

Annexe I
(Créée par avenant n° 7 du 11 février 2015)

Les salaires mentionnés à l'article 18 sont fixés comme suit à compter du 8 septembre 2015 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
100	9,61	1 457,52
130	9,65	1 463,62
140	9,75	1 478,78
150	9,86	1 495,47
160	10,01	1 518,22
170	10,17	1 542,48
180	10,36	1 571,30
225	11,08	1 680,50
250	11,97	1 815,49

300	12,81	1 942,89
400	14,48	2 196,18

Salaires : dernier texte publié

Avenant n° 11 du 26 juin 2019

26 juin 2019, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juin 2019 Légifrance PDF officiel du BO n°2019-31

Article 1er

Les dispositions de l'annexe I (salaires) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1er juin 2019 :

« Annexe I

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
100	10,04	1 522,76
130	10,07	1 527,31
140	10,18	1 544,00
150	10,29	1 560,68
160	10,45	1 584,95
170	10,62	1 610,73
180	10,82	1 641,06
225	11,57	1 754,82
250	12,49	1 894,35
300	13,37	2 027,82
400	15,11	2 291,73

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Avenant n° 26 du 6 juillet 2005 relatif aux salaires, 6 juillet 2005 Légifrance

Accord du 28 février 2007 relatif aux salaires, 28 février 2007 Légifrance

Avenant « Salaires » n° 3 du 8 juillet 2008, 8 juillet 2008 Légifrance BO

Avenant n° 4 du 11 décembre 2009, 11 décembre 2009 Légifrance

Avenant n° 5 du 12 janvier 2011 modifiant l'annexe I, 12 janvier 2011 Légifrance BO

Avenant n° 6 du 8 octobre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012, 8 octobre 2012 Légifrance BO

Avenant n° 7 du 11 février 2015 relatif aux salaires minimaux, 11 février 2015 Légifrance BO

Avenant n° 9 du 8 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017, 8 février 2017 Légifrance BO

Avenant n° 10 du 17 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2018, 17 mai 2018 Légifrance BO