

Convention collective nationale

IDCC : **3233** | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CIMENTS**

Avenant du 28 mars 2023

relatif aux salaires minima garantis des salariés
relevant des titres II et III de la convention collective nationale

NOR : ASET2350503M

IDCC : 3233

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT construction et bois ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux de l'Industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail, établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2022.

À l'issue de la séance de négociation du 21 mars 2023, le SFIC a annoncé une nouvelle proposition de revalorisation, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part. Il a été convenu de retranscrire ces propositions dans un projet d'avenant qui serait mis à la signature des partenaires sociaux.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue^[1], entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2021 (ci-après désignée « la CCN »).

[1] Arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

1.1. Grille des salaires minima hiérarchiques mensuels

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II.2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II.D de la CCN, est revalorisée de :

■ 7,4 % en moyenne au 1^{er} janvier 2023, par rapport aux valeurs en vigueur au 1^{er} janvier 2022^[1].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II.2.1 et II.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

1.2. Revalorisation du « Point 100 Profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II.2.7 de la CCN, est revalorisée à :

■ 5,8946 € au 1^{er} janvier 2023, soit une revalorisation de 7,4 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2022^[2].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

1.3. Primes conventionnelles

1.3.1. Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II.2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II.2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II.2.6 de la CCN, est porté à 912,90 € au 1^{er} janvier 2023.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 5,6589 € au 1^{er} janvier 2023 (8,4883 € en cas de majoration de 50 %).

Article 2 | Ingénieurs et cadres

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visé à l'article III.2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :

■ 6,3167 € au 1^{er} janvier 2023, soit une revalorisation de 7,4 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2022^[3].

Le nouveau sous-titre III.B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III.2.2.1 et III.2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

[1] Valeurs figurant dans l'avenant du 12 avril 2022 étendu. Cette revalorisation correspond à une revalorisation moyenne de la grille des SMH de 5,67% par rapport aux valeurs indiquées dans la décision unilatérale du SFIC du 24 novembre 2022.

[2] Montant figurant dans l'avenant du 12/04/2022 étendu.

[3] Montant figurant dans l'avenant du 12/04/2022 étendu.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail. À ce titre, le rapport de branche 2022 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN qui contient également des éléments de situation comparée, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4 | *Dispositions finales*

4.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

4.2. Durée, entrée en vigueur, bilan

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2023.

À compter de cette date :

- le sous-titre II.D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II.D de la CCN ;
- le sous-titre III.B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III.B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche visé à l'article D. 2241-1 du code du travail, conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code.

4.3. Notification, dépôt, extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minimaux, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(Voir page suivante.)

Sous-titre II.D de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

1. SMH, SHH et SMAG au 1^{er} janvier 2023

Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) ^[1]	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) ^[1]	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche ^[2]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 737,00 €	11,41 €	24 015,00 €	24 640,32 €	25 265,64 €	25 890,96 €	26 516,28 €	27 141,60 €	27 766,92 €
150	1 747,00 €	11,47 €	24 148,00 €	24 776,92 €	25 405,84 €	26 034,76 €	26 663,68 €	27 292,60 €	27 921,52 €
160	1 759,00 €	11,55 €	24 307,60 €	24 940,84 €	25 574,08 €	26 207,32 €	26 840,56 €	27 473,80 €	28 107,04 €
170	1 770,00 €	11,63 €	24 453,90 €	25 091,10 €	25 728,30 €	26 365,50 €	27 002,70 €	27 639,90 €	28 277,10 €
180	1 784,00 €	11,72 €	24 640,10 €	25 282,34 €	25 924,58 €	26 566,82 €	27 209,06 €	27 851,30 €	28 493,54 €
190	1 801,00 €	11,83 €	24 866,20 €	25 514,56 €	26 162,92 €	26 811,28 €	27 459,64 €	28 108,00 €	28 756,36 €
205	1 871,00 €	12,29 €	25 797,20 €	26 470,76 €	27 144,32 €	27 817,88 €	28 491,44 €	29 165,00 €	29 838,56 €
215	1 960,00 €	12,87 €	26 980,90 €	27 686,50 €	28 392,10 €	29 097,70 €	29 803,30 €	30 508,90 €	31 214,50 €
225	2 051,00 €	13,47 €	28 191,20 €	28 929,56 €	29 667,92 €	30 406,28 €	31 144,64 €	31 883,00 €	32 621,36 €
235	2 143,00 €	14,08 €	29 414,80 €	30 186,28 €	30 957,76 €	31 729,24 €	32 500,72 €	33 272,20 €	34 043,68 €
245	2 240,00 €	14,71 €	30 704,90 €	31 511,30 €	32 317,70 €	33 124,10 €	33 930,50 €	34 736,90 €	35 543,30 €
255	2 411,00 €	15,84 €	32 979,20 €	33 847,16 €	34 715,12 €	35 583,08 €	36 451,04 €	37 319,00 €	38 186,96 €
270	2 465,00 €	16,19 €	33 697,40 €	34 584,80 €	35 472,20 €	36 359,60 €	37 247,00 €	38 134,40 €	39 021,80 €
290	2 651,00 €	17,41 €	36 171,20 €	37 125,56 €	38 079,92 €	39 034,28 €	39 988,64 €	40 943,00 €	41 897,36 €
310	2 844,00 €	18,68 €	38 738,10 €	39 761,94 €	40 785,78 €	41 809,62 €	42 833,46 €	43 857,30 €	44 881,14 €
335	3 074,00 €	20,19 €	41 797,10 €	42 903,74 €	44 010,38 €	45 117,02 €	46 223,66 €	47 330,30 €	48 436,94 €
360	3 321,00 €	21,81 €	45 082,20 €	46 277,76 €	47 473,32 €	48 668,88 €	49 864,44 €	51 060,00 €	52 255,56 €

[1] Horaire conventionnel de référence : 152,25 heures.

[2] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

Augmentations du SMH et du SHH

1° Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2° Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.

3° Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu	
Cycle normal :	
5 équipes	19,07 %
6 équipes	15,89 %
7 équipes	13,62 %
8 équipes	11,92 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Fonctionnement discontinu	
Cycle normal :	35 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Journée :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

4° Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

2. Point 100

(art. II.2.7 du titre II de la CCN.)

5,8946 € au 1^{er} janvier 2023.

3. Primes conventionnelles

■ Prime de vacances :

(art. II.2.6 du titre II de la CCN.)

912,90 € au 01/01/2023

■ Prime de panier :

(art. II.2.9 du titre II de la CCN.)

5,6589 € au 1^{er} janvier 2023 (8,4883 € quand majoration de 50 %).

Sous-titre III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres au 1^{er} janvier 2023

■ Point 100 : 6,3167 €.

Coefficient hiérarchique	SMB ^[1]	SAB ^[2]
185	1 780,00 €	23 140,00 €
210	2 020,00 €	26 260,00 €
230	2 212,00 €	28 756,00 €
250	2 405,00 €	31 265,00 €
270	2 597,00 €	33 761,00 €
290	2 789,00 €	36 257,00 €
310	2 982,00 €	38 766,00 €
330	3 174,00 €	41 262,00 €
350	3 367,00 €	43 771,00 €
360	3 463,00 €	45 019,00 €
370	3 559,00 €	46 267,00 €
380	3 655,00 €	47 515,00 €
390	3 751,00 €	48 763,00 €
400	3 847,00 €	50 011,00 €
600	5 771,00 €	75 023,00 €

[1] [Valeur du point 100 x horaire conventionnel de référence (152,25 heures) x Coefficient d'emploi] / 100. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.
[2] Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.

Fait à Paris la Défense, le 28 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-18 du 6 mai 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7002 Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : accord du 14 juin 2022	171
IDCC 7024-9401 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles (Landes) : accord du 23 novembre 2022	182
IDCC 7025-9401 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers. Exploitations agricoles (Landes) : accord du 23 novembre 2022	191
IDCC 7517 Ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles : avenant n° 51 du 2 juin 2021 ...	200
IDCC 9712 Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 147 du 7 décembre 2022	210
 Accord(s) professionnel(s)	
Régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles (Nord) : accord du 31 juillet 2019 relatif au cadre d'application des dispositions du régime de prévoyance après consultation de mise en concurrence	212
Coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA (Bretagne, Pays de la Loire) : accord du 21 mars 2022	221
Exploitations agricoles (Landes) : accord du 19 septembre 2022	230
Production agricole et CUMA (Aisne, Nord, Oise, Somme) : accord du 16 décembre 2022	232
Formation professionnelle : avenant n° 8 du 13 juillet 2022	246
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et des entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime) : avenant n° 7 du 2 novembre 2022	285

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Accord du 14 juin 2022

NOR : AGRS2397046M

IDCC : 7002

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord-cadre concerne le télétravail choisi par le salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Il n'a pas vocation à concerner les situations de crise telles que durant la crise sanitaire de la « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux rappellent que le secteur des coopératives des métiers du grain et de la nutrition animale auquel s'applique la CCN « V branches » est un secteur où le travail en présentiel reste le principe. Cependant, pour certains emplois, le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut être adaptée, sous réserve d'en fixer les critères et les conditions d'accès.

Le télétravail suppose une confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur.

Il est nécessaire d'assurer une cohésion entre les équipes et de préserver un climat social serein au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravail présente de nombreux avantages pour l'employeur et le salarié :

- pour favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- en termes d'attractivité pour certains métiers ;

- en matière d’impacts territoriaux et environnementaux plus favorables.

Pour assurer une sécurité juridique des dispositifs de télétravail pouvant être mis en place au sein des coopératives notamment de petite taille, le présent accord-cadre a pour objet d’inventorier les éléments à prendre en compte dans la mise en place d’un accord d’entreprise ou d’une charte liée au télétravail.

C’est un accord-cadre qui suppose donc pour son déploiement, la négociation d’un accord d’entreprise ou d’une charte au niveau de l’entreprise.

Il est proposé en annexe un kit des bonnes pratiques à destination des employeurs et des salariés.

Article 1^{er} | Rappel des types de télétravail

Le télétravail au sein des coopératives agricoles de la « V branches » est une modalité d’organisation du travail qui peut être sous la forme de :

- télétravail alterné : le salarié va alors alterner des journées de travail sur site et des journées de travail à domicile ou en espace de proximité ;
- télétravail exercé au domicile du salarié ;
- télétravail exercé en centre de proximité (ou espace de coworking).

Article 2 | Principes régissant le télétravail

La mise en œuvre du télétravail suppose le respect de plusieurs principes :

- volontariat dans sa mise en place du télétravail :
 - soit par une demande formulée par écrit par le salarié et acceptée par l’employeur (en cas de refus de l’employeur, celui-ci doit être motivé par écrit) ;
 - soit par une proposition de l’employeur qui doit être acceptée par le salarié, sans que son refus ne soit un motif de rupture du contrat de travail, ni entraîner de sanction disciplinaire ;
- nécessité de formaliser la mise en place individuelle du télétravail par écrit (via une note ou un avenant au contrat de travail) :

sur ce point, il est fortement recommandé de prévoir dans l’accord d’entreprise ou la charte, les conditions de mise en place individuelle du télétravail par une formalisation écrite, par une sensibilisation au télétravail ;
- nécessité d’alternance entre travail sur site et télétravail :

afin de favoriser le maintien du lien social entre les salariés, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prévoir une alternance entre le travail en présentiel au sein du collectif de travail et le télétravail, en prévoyant des journées communes sur site ;
- usage et mise à disposition d’outils informatiques sécurisés :

pour limiter les risques de piratage informatique (cyber-attaque), il est préconisé de doter l’entreprise de réseau informatique sécurisé et de mettre à disposition des outils informatiques adaptés. Il est rappelé que les salariés en télétravail doivent respecter la charte informatique, le cas échéant ;
- droits et devoirs du télétravailleur :

les partenaires sociaux rappellent que les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations liés au contrat de travail que lorsqu’il travaille sur site.

Article 3 | Conditions d'éligibilité

3.1. Celles tenant au salarié

L'entreprise doit déterminer dans l'accord ou la charte, les types de contrats de travail éligibles au télétravail : CDI, CDD, contrat d'apprentissage, temps plein, temps partiel...

Il est possible de prévoir une condition d'ancienneté liée à l'autonomie nécessaire pour maîtriser son poste de travail.

Le salarié doit disposer d'un environnement de travail dédié et adapté au télétravail (installation, réseau...), respectant les conditions de sécurité et d'ergonomie nécessaire à la bonne exécution de son travail.

Il est préconisé de demander une attestation d'assurance multirisque incluant le télétravail, ainsi qu'une déclaration sur l'honneur de la conformité de l'installation électrique et de l'adaptation de l'environnement de travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le télétravail constitue un outil de prévention à la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie invalidante ou évolutive ou en cas de temps partiel thérapeutique, après avis de la médecine du travail.

3.2. Conditions tenant au poste

Les partenaires sociaux préconisent que soient définis et motivés au sein de l'accord ou de la charte les services ou les postes pour lesquels le télétravail n'est pas éligible, pour les postes pour lesquels la présence physique est indispensable (exemples : conducteur routier, agent de silo, personnels de magasin...). Cette liste peut être discutée avec les représentants du personnel.

3.3. Conditions liées à la durée

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prévoir le nombre de jour de télétravail et sa périodicité dans le cadre de l'accord d'entreprise ou de la charte. Une attention particulière pourra être portée sur la notion de pointe de travail en fonction des saisons.

Article 4 | Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Comme pour tout salarié, les accidents de travail doivent être déclarés dans les mêmes conditions qu'un accident de travail sur site pour être couvert ; il sera soumis au même régime que s'il était arrivé au sein des locaux de l'entreprise (art. L. 411-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Dans le cadre des missions de la CSSCT, en cas d'accident du travail, ses membres pourront solliciter le salarié concerné afin de réaliser l'enquête accident du travail afin de déterminer les moyens de prévention si cela s'avère nécessaire.

Il est rappelé la nécessité de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), prévu à l'article L. 4121-3 du code du travail, en cas de mise en place du télétravail en créant ce risque lié à des risques posturaux ou des risques psychosociaux.

Article 5 | Suspension temporaire du télétravail

Chacune des parties pourra suspendre temporairement le recours au télétravail. Il convient alors d'en prévoir les conditions dans l'accord d'entreprise ou la charte (en indiquant notamment un délai de prévenance et les motifs pouvant le justifier).

Elle peut également être prévue en cas de demande de diminution du nombre de jours de télétravail notamment en cas de période haute d'activité.

Article 6 | Réversibilité

Chacune des parties peut mettre un terme à cette organisation du travail sous réserve de respecter des conditions à définir dans l'accord d'entreprise ou la charte.

Il est notamment préconisé de prévoir un délai de prévenance raisonnable auquel il pourra être dérogé en cas d'urgence, de formaliser cette réversibilité par écrit, avec la nécessité de remettre le matériel en cas de fin de télétravail.

La réversibilité doit être motivée si elle est demandée par l'employeur.

Article 7 | Contrôle du temps de travail et régulation de la charge de travail

Il est rappelé la nécessité de respecter le droit du salarié à la déconnexion (L. 2242-17 du code travail) pour assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

À cet effet, il est préconisé de favoriser la mise place d'entretien régulier notamment pour limiter les risques de dysfonctionnement lié au télétravail (isolement, organisation de son travail...).

Il est rappelé l'obligation de respecter les temps de repos quotidiens et hebdomadaires ; la réalisation d'heures supplémentaires doit se faire à la demande de l'employeur.

En outre, les plages horaires applicables sur site sont les mêmes en télétravail, sauf accord entre l'employeur et le salarié. Il est préconisé de prévoir l'établissement de déclaratif horaire ou tout autre moyen permettant de suivre les heures réalisées.

Article 8 | Plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté

Pour les salariés en forfait jour, il est préconisé de définir de manière concertée, la plage horaire de joignabilité durant laquelle ils peuvent être contactés.

Article 9 | Fourniture et entretien des équipements

Afin de permettre au salarié de réaliser sa mission, l'entreprise lui fournit un ordinateur ainsi qu'un casque audio. Il convient de prévoir des solutions de téléphonie via des applicatifs pour renvoyer la ligne téléphonique.

Article 10 | Rôle du manager

Les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial du manager dans le maintien du lien social au sein de son équipe en mettant en place des points réguliers. Il est préconisé de favoriser la mise en place de formation à l'exercice de management à distance.

Article 11 | Information annuelle auprès du CSE du nombre de salariés en télétravail

Une information annuelle sur le nombre de salarié bénéficiant de télétravail est faite auprès du CSE.

Article 12 | Durée. Révision

12.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.2. Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 14 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

LES BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE TELETRAVAIL DANS LA « V BRANCHES »

1. L'organisation du télétravail.....	7
2. Le droit à la déconnexion et les plages de joignabilité	8
3. Position de travail ergonomique	9
4. Gestion du télétravail dans vos équipes (pour les managers)	11

1. L'organisation du télétravail

Le fait de travailler à la maison peut générer des risques nouveaux par rapport au travail au bureau :

- **Aménagement non adapté du poste de travail** : outils numériques inadaptés (petit écran, difficultés d'accès à des logiciels/outils de travail par rapport au bureau) et environnement et équipement de travail inadaptés (pas de bureau, siège peu confortable et non réglable, pas de pièce/espace dédié et séparé)
- **Postures assises prolongées et au manque d'activité physique** dus à la suppression des déplacements à l'intérieur de l'entreprise, pouvant amener à des comportements sédentaires
- **Troubles du sommeil** liés au changement des habitudes de vie tardifs, exposition importante aux écrans, diminution des activités physiques, stress, ...)
- **Risques psychosociaux** dus à plusieurs facteurs de risques :
 - Difficulté de séparation entre sphère professionnelle et privée
 - Diminution du dialogue social et isolement social (voire sentiment d'abandon)
 - Augmentation de la charge mentale et de la durée de travail ou au contraire risque de sous-activité
 - Perte de sens et de motivation, sentiment d'inefficacité et stress
 - Sentiment de solitude face aux problèmes à résoudre et difficulté d'adaptation,

Aménager son espace de travail

- **Une zone spécifique au travail** (si possible dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé/distrait et de pouvoir faciliter la distinction entre temps professionnel et temps personnel.
- **Un poste de travail adapté** limitant les tensions musculaires et articulaires : travaillez sur un bureau, assis sur une chaise confortable et utilisez un écran de taille suffisante à hauteur des yeux (cf : « position de travail ergonomique »).

Articuler les temps de vie, organiser son travail et planifier son télétravail

- **Éviter de rester trop longtemps dans une posture assise** (faites des mouvements de décontraction régulièrement).
- **Des horaires fixés à l'avance** en se basant par exemple sur le même rythme que celui pratiqué au bureau.
- **Bien préparer votre journée en amont** en listant à l'avance et en préparant les dossiers sur lesquels vous devez travailler au cours de cette journée.
* Vigilance quant à l'hyperconnexion : le travail à distance n'implique pas une augmentation de la charge et du temps de travail (cf : « droit à la déconnexion »).
- **Des activités physiques régulières** afin de compenser la suppression des déplacements vers l'entreprise ainsi que les déplacements dans les locaux. Vous resterez ainsi en meilleure santé et serez plus efficace dans votre travail.
- **Alimenter votre agenda Outlook et partagez-le** avec votre manager.

Gérer les relations interpersonnelles à distance

- **Des routines décidées et exécutées quotidiennement** : dire bonjour par messagerie instantanée, faire une visio au moment du café à 10 h, saluer ses collègues lorsqu'on a terminé sa journée, ...).
- **Le recours au travail collaboratif** avec vos collègues pour échanger sur un dossier ou partager des points de vue sur un problème.
- **Préserver le soutien social** avec ses collègues en apportant son aide en cas de difficultés et oser parler de ses propres difficultés afin d'être aidé en cas de problèmes éventuels.
- **Rendre compte de son travail** : ce point est essentiel pour permettre à votre manager d'adapter votre charge de travail en cas de sur ou de sous activité. Cette transparence volontaire est essentielle pour travailler en confiance et en pleine autonomie.
- **Préférez les appels téléphoniques** aux emails quand la situation s'y prête.

2. Le droit à la déconnexion et les plages de joignabilité

L'hyperconnexion liée au travail, et notamment en télétravail peut s'associer à des risques tels que :

- Stress, fatigue, perte de sommeil
- Difficultés à articuler vie privée et vie professionnelle
- Surcharge mentale et informationnelle
- Difficultés de concentration

Le droit à la déconnexion

Article L2242-17 du Code du travail : ce droit a pour objectif d' « **assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale** ».

Cela peut s'entendre comme le droit de tout salarié de :

- Ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels, etc.).
- Ne pas répondre aux sollicitations, que ce soit par emails, messages, ou appels téléphoniques, en dehors des horaires habituels de travail.

Il sera ainsi recommandé de :

- **Réfléchir à la pertinence de l'envoi** d'un message en dehors des horaires habituels de travail.
- **Maitriser les appels téléphoniques** sur les mobiles professionnels et éviter les week-ends et hors plage de joignabilité (sauf urgence).
- **Planifier** des réunions d'équipes ou individuelles pendant les horaires de travail et/ou plages de joignabilité.
- **Se déconnecter des outils de communication numériques** professionnels lors des périodes de repos quotidien, hebdomadaire et de congés.
- **Réguler l'usage des mails** (pertinence/limitation du nombre de personnes en copie des mails, privilégier l'envoi des réponses aux mails pendant les horaires de travail, indication d'un objet précis pour permettre une identification immédiate du contenu du mail).

**EVITER L'ENVOI D'UN MESSAGE EN DEHORS DES HORAIRES HABITUELS DE TRAVAIL,
SAUF URGENCE**

Plage horaire de joignabilité

- Se déconnecter en dehors des plages horaires de joignabilité :
 - Pour les salariés en régime horaire (35h, 39h, ...) : horaires de travail habituels (idem pour les jours de télétravail).
 - Pour les salariés au forfait jours : limitée à la nécessité pour le salarié de bénéficier de son repos. Le salarié gère librement l'organisation de son temps de travail sous réserve du respect des règles légales et conventionnelles applicables (notamment les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires).

Organisation du temps de travail et charge de travail

Se référer aux préconisations de la fiche n°1 « L'organisation du télétravail » pour articuler les temps de vie, organiser son travail et gérer les relations interpersonnelles à distance.

3. Position de travail ergonomique

Travailler sur un poste de travail ne permettant pas une position ergonomique génère des risques pour la santé liés à :

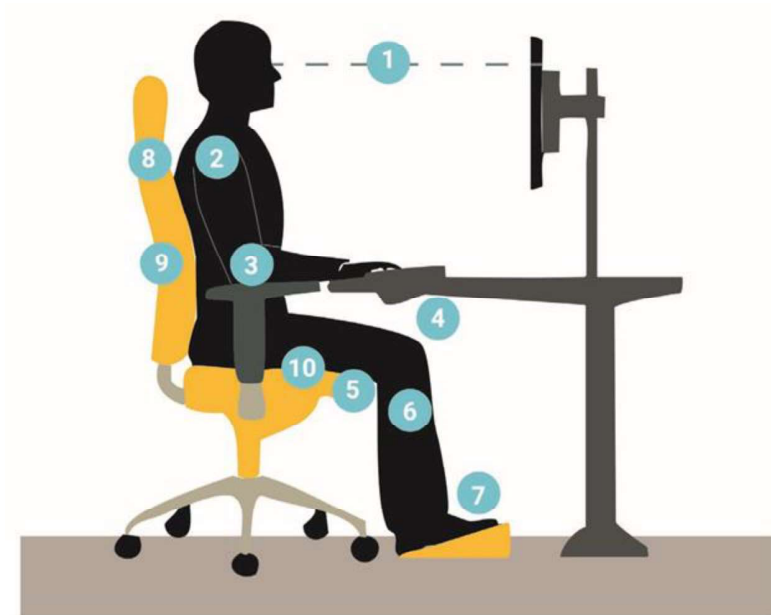
- Une posture statique prolongée et contraignante
- La répétitivité des gestes
- L'absence de pauses
- L'inactivité physique
- L'espace de travail inadapté
- Du stress

Les bonnes pratiques :

- **S'équiper d'une chaise confortable**, équipée d'un dossier (impératif) et si possible réglable en hauteur ; ajuster le siège de façon à ce que les pieds soient à plat au sol ou supportés par un repose-pied,

- Pour les personnes ayant de nombreuses données à manipuler, voir la possibilité **d'ajouter un écran** aux ordinateurs portables et le positionner à hauteur des yeux en face pour éviter l'inclinaison et la rotation prolongées du cou,
- **Faire des pauses régulières** afin de se lever et marcher un peu,
- **Pratiquer des activités physiques régulières** afin de compenser l'inactivité prolongée.

RAPPROCHEZ-VOUS LE PLUS POSSIBLE DU POSTE DE TRAVAIL IDÉAL



1. Distance œil/écran 50 à 70 cm
2. Épaules relâchées non relevées
3. Avant-bras horizontaux, angle du coude légèrement supérieur à 90°
4. Distance genou/table 8 à 10 cm
5. Éviter la pression du creux poplité
6. Jambes à 90 °
7. Les pieds reposent sur le sol (utilisation éventuelle d'un repose-pied)
8. Caler le dos contre le dossier
9. Régler la hauteur du dossier pour que le bassin et la zone lombaire soient soutenus efficacement
10. Occuper la totalité de la surface assise

4. Gestion du télétravail dans vos équipes (pour les managers)

L'organisation du télétravail dans vos équipes

- **Veiller à conserver au moins une journée** par semaine où l'ensemble de votre équipe est en présentiel.
- **Demander à vos collaborateurs de partager et d'alimenter leurs agendas Outlook** en indiquant leurs jours de télétravail.
- **Le salarié doit être volontaire pour télétravailler**, néanmoins, **l'organisation du télétravail** (nombre de journées retenues et plages de joignabilité) **reste sous la responsabilité du manager.**
- **Maintenir les rituels de management** (réunions collectives et individuelles, points réguliers...)

Manager par la confiance

- **Avoir confiance en son équipe** est indispensable. La confiance se gagne et doit être réciproque. En cas de perte de confiance, vous devez vous entretenir avec votre collaborateur pour échanger à ce sujet.
- **La confiance permet de renforcer l'autonomie, l'efficacité et le bien-être** de l'équipe.
- **L'augmentation du temps de travail et de la productivité** des salariés en télétravail ressort souvent dans les études sur le télétravail. Le travail est plus efficace et peut se faire à des moments différents, au choix du salarié.
- Un mode **de télétravail trop figé aurait un impact négatif** (journées fixes inadaptées aux besoins, plages horaires contraignantes, contrôle excessif...).
- **Garder un cadre clair** (objectifs clairs et réalisables, moyens à dispositions qualité du travail attendue, délais, plages de disponibilité...).
- **Garder un équilibre entre suivi et autonomie** en faisant des points réguliers avec les collaborateurs afin de s'assurer que les objectifs sont bien compris et rester à l'écoute de leurs besoins.

Tous ces éléments rentrent dans le cadre d'une délégation réussie.

Réguler l'organisation et la charge de travail

- Prendre en **compte la différence entre le travail prescrit** (ce qu'il est demandé de faire) et le **travail réel** (ce qui est réellement fait en tenant compte des ajustements et aléas) en termes de faisabilité, souplesse, etc.
- **Réguler la charge de travail** (suractivité comme sous-activité) en la planifiant et en l'anticipant avec votre collaborateur (objectifs, moyens...).
- **Aménager la charge** de travail pour **l'adapter au contexte.**
- Être vigilant au risque d'hyperconnexion de vos collaborateurs (envoi de mail très tôt ou très tard, travail le weekend, etc.).

Maintenir le collectif

- **Resserrer les liens au sein de l'équipe** pour préserver le collectif (réunions d'équipe régulières)

- **Favoriser le travail en équipe** (chantiers d'amélioration continue, favoriser les réunions en binômes en votre absence, etc.).
- **Eviter l'isolement** (questionner chaque salarié sur son moral et celui de ses collègues, sur son accès à l'information, etc.).

Informé, apporter feedback et reconnaissance et veiller aux bonnes conditions de réalisation du télétravail

- **Féliciter et reconnaître régulièrement le travail bien fait**, les prises d'initiative, transmettez les encouragements et félicitations de la direction, des adhérents, des clients, ...
- **Les feedbacks sont importants** pour l'augmentation de la performance, de la reconnaissance et de la motivation des salariés et de l'identification des obstacles
- **Soutenir et être à l'écoute de son équipe**, s'assurer que son n-1 effectue son télétravail dans de bonnes conditions (poste de travail, connexion internet, ...)

EN CONCLUSION : les bases du management restent les mêmes en télétravail comme en présentiel. Accompagner les salariés et les managers est fortement recommandé.

Convention collective nationale

**IDCC : 7024 | PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA
(15 septembre 2020)**

Convention collective

**IDCC : 9401 | EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Landes)
(13 janvier 2015)**

(Étendue par arrêté du 27 février 2017,
Journal officiel du 9 mars 2017)

Accord du 23 novembre 2022

NOR : AGRS2397053M

IDCC : 7024, 9401

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FDSEA des Landes ;

Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou Fédération des CUMA 640,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFDT des Landes ;

CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département des Landes se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des exploitations des Landes au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existant afin d'éviter la superposition des normes.

Les partenaires sociaux s'engagent à préparer un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs.

Article 1^{er}

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9401) du 13 janvier 2015, devenue le 1^{er} avril 2021 accord collectif étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole des Landes.

Article 2 | Champ d'application professionnel

Le présent accord détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les salariés et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature du département des Landes, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Il vise le champ d'application similaire à celui de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Un accord collectif distinct du présent accord vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Article 3 | Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Article 4 | Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision de l'accord collectif

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSPP des Landes.

Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte paritaire départementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 6 | Dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETSPP des Landes.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Article 7 | Constitution, composition et rôle de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord.

En début de réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, la DDETSPP des Landes s'engageant à assurer le secrétariat. Dans la mesure du possible, la commission doit être présidée par la DDETSPP des Landes.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 8 | Conseiller syndical interentreprises

Les organisations représentatives de salariés désigneront un conseiller syndical titulaire et un conseiller syndical suppléant issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial.

Le conseiller mandaté est issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial de référence. Il peut intervenir dans une entreprise dépourvue de CSE ou de délégué syndical.

Ce conseiller bénéficie des mêmes droits de protection spécifique contre le licenciement que les salariés mentionnés à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des conseillers syndicaux interentreprises. Elles en informent également le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, ainsi que les employeurs respectifs des conseillers.

Chaque conseiller syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de huit heures par mois rémunérées ou non rémunérées par l'entreprise et avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un conseiller syndical interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le conseiller interentreprises a pour mission d'expliquer et d'informer sur les différents textes applicables dans les entreprises concernées par le champ d'application du présent accord. Il intervient sur demande des salariés ou de l'employeur. Lorsqu'un salarié souhaite obtenir de l'information sur l'application, la compréhension des divers textes en vigueur, il en informe son

employeur. L'employeur ou le salarié pourra consulter les organisations syndicales représentatives qui auront effectuées cette désignation pour une intervention dans l'entreprise.

Le but de la mise en place de conseiller syndical interentreprises est de favoriser le dialogue social surtout dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 9 | Prime de fidélisation

Pour tous les salariés, quel que soit leur catégorie socio-professionnelle :

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, aux salariés en CDI, les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 1 % après 1 an de présence continue ;
- 2 % après 2 ans de présence continue ;
- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 6 ans de présence continue ;
- 7 % après 10 ans de présence continue ;
- 10 % après 15 ans de présence continue.

Article 10 | Travail des jeunes salariés

De manière générale, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ce principe général est décliné par le code du travail, travaux par travaux.

Néanmoins, dans certaines circonstances, il est possible d'y déroger sous certaines conditions. Ainsi, pour les besoins de sa formation, le jeune de 15 à 18 ans peut être employé à certains travaux réglementés à condition que son employeur fasse une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Le code du travail, dans ses articles D. 4153-1 et suivants, énumère une liste de travaux strictement interdits aux jeunes travailleurs qui ne peuvent donc faire l'objet d'aucune dérogation.

Article 11 | Rémunération des jeunes salariés

Conformément à la convention collective nationale, les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

À égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes, particulièrement pour la castration du maïs.

Article 12 | Avantages et fournitures en nature

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définies par la MSA chaque année.

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, le logement est accordé gratuitement. À la fin du contrat de travail, le logement devra être libéré sous un délai maximum de 1 mois.

Article 13 | Frais d'emménagement

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de celui-ci, sous déduction éventuelle d'avantages identiques servis au titre des prestations familiales.

Toutefois, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave, avant expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Article 14 | Période de travail de nuit

Le travail de nuit doit rester exceptionnel. Il est obligatoirement lié à une activité qui ne peut pas être décalée sur les horaires de jour.

Lorsque le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, la période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

L'employeur veille à ce que le travail de nuit du salarié ne perturbe pas l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Les autres clauses concernant le travail de nuit exceptionnel sont définies dans la convention collective nationale.

Article 15 | Suspension du repos hebdomadaire pour l'activité d'engraissement des volailles

Conformément à l'article 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur le temps de travail, pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Pour les activités d'engraissement des volailles, l'employeur peut organiser des cycles de travail allant jusqu'à 12 jours en continu. Il peut accorder les jours de repos hebdomadaires, soit en début, soit en fin de cycle.

L'employeur veille à respecter la durée minimale du repos hebdomadaire telle qu'elle est définie dans l'article L. 3132-3 du code du travail.

Si les jours travaillés tombent un dimanche ou un jour férié, le salarié bénéficie des majorations prévues conventionnellement.

Article 16 | Paiement du travail du dimanche

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 :

- a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

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

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %.

Article 17 | Jours fériés

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

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées sont majorées de 50 %.

La journée du 1^{er} mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. La journée du 1^{er} mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

Article 18 | Absences

Toute absence non autorisée, non justifiée, à l'instar des absences autorisées sans solde, entraîne la perte du salaire à due proportion de l'absence. Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail est applicable.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Quel que soit le motif de l'absence imprévue, le salarié doit en aviser l'employeur, par tout moyen de communication, dans les meilleurs délais.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit fournir un certificat médical.

Toutefois, dans le cadre de leur délégation, les représentants du personnel peuvent s'absenter par simple information à l'employeur.

Article 19 | Astreintes

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

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

Pour la période d'astreinte, le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- une indemnité forfaitaire de compensation financière liée à l'astreinte est au minimum de :
 - 1 minimum garanti pour une astreinte de nuit ;
 - 2 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures ;
 - 3 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures tombant le week-end ou un jour férié.
- une indemnité kilométrique en se basant sur le barème fiscal. Cette indemnité n'est pas due si l'employeur fournit un véhicule au salarié ;
- une indemnité de temps de déplacement considéré comme un temps de travail effectif.

Cette indemnité forfaitaire de compensation pourra être rendu plus favorable contractuellement ou par accord d'entreprise.

Article 20 | Période des grands travaux

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congés payés doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1^{er} du présent accord, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1^{er} mai au 31 octobre. Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période, conformément à l'article L. 3141-23 du code du travail.

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- semis et travail du sol : du 1^{er} avril au 30 juin ;
- irrigation : du 20 juin au 31 août ;
- castration du maïs : du 1^{er} juillet au 15 août ;
- moisson des cultures de printemps : du 1^{er} septembre au 25 novembre.

Pour les exploitations agricoles et les CUMA qui ont une activité de récolte de légumes, les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- récolte des carottes : du 15 mai au 15 juillet ;
- récolte du maïs doux, haricots verts et autres légumes : du 15 juillet au 15 octobre.

Article 21 | Congé hospitalisation d'un enfant

Les salariés bénéficient d'une absence rémunérée de 3 jours par an pour l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans.

Le congé pour hospitalisation est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater l'hospitalisation.

Article 22 | Rupture du contrat de travail

À l'issue de la période d'essai, la démission donne lieu à une durée de préavis :

- de 8 jours pour moins de 6 mois de présence (tous les salariés) ;
- d'1 mois pour le salarié non-cadre (CCN) ;
- de 2 mois pour les TAM (CCN) ;
- de 3 mois pour les cadres (CCN).

Article 23 | Heures pour recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

Pour des raisons d'organisation, le salarié devra respecter un délai de prévenance de 24 heures précédant son absence. Sur justification d'un déplacement longue distance pour recherche d'emploi, le salarié pourra cumuler jusqu'à 4 demi-journées après accord de l'employeur.

En cas de désaccord sur les absences, ces heures seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

Article 24 | Hygiène des salariés

L'employeur met à disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Des équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- 1 armoire-vestiaire individuel ;
- 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo à température réglable : pour 10 salariés au plus ;
- 1 douche à température réglable pour 8 personnes, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 6 décembre 1999. La liste de ces travaux ainsi que les conditions de mises à disposition des douches sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail ou de l'agriculture et, en tant que de besoin, par le ministre chargé de la santé.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

Article 25 | Régime de retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002, tout comme toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de l'alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant l'alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO, 7 rue du Regard 75006 Paris – 01 71 21 00 00 – est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 26 | Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié cadre souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

Article 27 | Indemnité de licenciement

Il est alloué aux cadres congédiés, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité calculée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté et ce jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 10 ans.

Article 28 | Prime cadres

1. Pour les cadres en emploi, antérieurement à l'extension du présent accord, une prime cadres continue à être allouée aux cadres, ayant au minimum une année civile de présence dans l'exploitation, fixée au minimum à trois mois de salaire par an, basé sur le minimum de la grille conventionnelle.

2. Pour les cadres embauchés, à compter de l'extension du présent accord, la prime allouée sera fixée en fonction de l'ancienneté du salarié, dans l'entreprise, à un statut cadre :
- après une année civile de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 1 mois du salaire de base ;
 - après cinq années civiles de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 2 mois du salaire de base ;
 - après dix années civiles de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 3 mois du salaire de base.

Article 29 | Dispositions finales

Le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises. Les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DDETSPP des Landes.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Mont-de-Marsan, le 23 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)