AE 24/7/18
CO 02/8/18

AVENANT n° 72 du 26 janvier 2018

A LA CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 21 DECEMBRE 1982 REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE DE LA VENDEE
CODE IdCC 9851

U.T. travail emploi de la Vendée
ENREGISTRE LE
16 MAI 2018
sous le n° 65/2018
S.C.T.

ENTRE :

- La Fédération Départementales des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,

D'une part,

- Le syndicat FGA/CFDT de la Vendée,
- L'Union départementale du syndicat CGT–FO de la Vendée,
- L'Union départementale du syndicat FNAF/CGT,
- Le syndicat SNCEA CFE/CGC de la Vendée,
- L'Union départementale du syndicat CFTC de la Vendée,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE PREMIER - Contrat intermittent

Il est inséré dans la convention collective un article 12 bis ainsi rédigé :

« **Article 12 bis - Contrat de travail intermittent**

§1. Principe général

Les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

§2. Désignation précise des emplois

En application du principe général énoncé au § 1 ci-dessus, par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées et peuvent être pourvus par la conclusion de contrats de travail intermittent les emplois permanents suivants des exploitations relevant de la présente convention collective :

- Les emplois d'agents de production [exécutants de NIVEAU I, échelon 1] de la classification des emplois prévue par l'article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- Les emplois d'agents techniques spécialisés [spécialisés de NIVEAU II, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l'article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;

BG BD JJB HH PA

- Les emplois d'agents techniques qualifiés [qualifiés de NIVEAU III, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l'article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- Les emplois d'agents techniques hautement qualifiés [hautement qualifiés de NIVEAU IV, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l'article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- Les emplois de technicien et agent de maitrise de la classification des emplois prévue par l'article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- Les emplois d'encadrement [niveau I et II] de la classification des emplois prévue par l'article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;

§3. Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

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

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

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

§ 4. Rémunération

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

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;

BG BD JJB HH PA

- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %. »

Article 2 – Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er février 2018.

Article 3 - Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé auprès de la DIRECCTE DES PAYS des Pays de la Loire – Unité départementale de la Vendée – Cité Administrative Travot – BP 789 85020 LA ROCHE SUR YON CEDEX.

Fait à La Roche sur Yon, le 26 janvier 2018

Ont, après lecture signé :

- Pour la Fédération Départementales des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,

Brice GUYAU

- Pour le syndicat FGA/CFDT de la Vendée,

Bouhier Dominique

- Pour l'Union départementale du syndicat CGT–FO de la Vendée,

Rochelcau Philippe

- Pour l'Union départementale du syndicat FNAF/CGT,

- Pour le syndicat SNCEA CFE/CGC de la Vendée,

JEAN JACQUES BALLANGER

- Pour l'Union départementale du syndicat CFTC de la Vendée,

Huyghe Hervé