

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(23 juin 2015)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 JUIN 2015
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA GIRONDE

NOR : AGRS1697221M
IDCC : 9331

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) de la Gironde

Fédération départementale des CUMA de la Gironde

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT

Union départementale des syndicats FO de la Gironde

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC

Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les précisions contenues dans la présente convention collective et reprenant exactement les dispositions du code du travail ou des accords collectifs de branche sont mentionnées à titre d'information.

En cas de modification des textes légaux ou des accords collectifs de branche, les mentions informatives contenues dans la présente convention ne se substitueront pas aux nouvelles dispositions légales, réglementaires ou accords collectifs de la branche agricole, qui prévalent.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les salariés et apprentis, français et étrangers des exploitations agricoles de toute nature du département

de la Gironde, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage et de polyculture, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, cultures maraîchères, horticulture, pépinières fruitières et d'ornement, champignonnières), les coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, les entreprises de travaux agricoles.

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

Les titres IX et XI fixent les conditions particulières concernant certaines catégories de bénéficiaires. Le titre XII précise le statut des cadres.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans les entreprises ou les établissements situés sur le territoire du département de la Gironde, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe, et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 3

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant, ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant aux chefs d'exploitations et ayant donné lieu au versement des cotisations d'assurances sociales agricoles.

Article 4

Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs ou qui seront conclus postérieurement à son entrée en vigueur lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions qu'elle prévoit.

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

TITRE II

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 5

Durée, révision et dénonciation

La présente convention du 1^{er} avril 2004 et ses avenants sont applicables dans cette version mise à jour à compter du 23 juin 2015. Elle est conclue pour une durée de 1 an ; et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction, sous réserve de l'application des articles L. 2222-4 et L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention en totalité ou en partie dans le respect des dispositions des articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 et L. 2261-10 du code du travail.

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à M. le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), en vue de la réunion, dans un délai de 1 mois, d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

Article 6

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation composée de deux membres employeurs et deux membres salariés désignés par les organisations signataires. Cette commission a pour objet d'examiner les difficultés d'interprétation de la convention. Les interprétations sont portées à la connaissance des membres de la commission mixte par le secrétariat assuré par la DIRECCTE Aquitaine.

Article 7

Règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs sont soumis à la commission départementale ou régionale de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-6 du code du travail.

Article 8

Libertés syndicales 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 code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux.

Toute discrimination en rapport avec l'exercice d'une activité syndicale est prohibée.

Il est accordé à tous les salariés qui en font la demande 3 jours à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise, dans la limite d'une journée par mois.

Sur convocation écrite de leur syndicat, les salariés obtiendront un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces congés et absences ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

Par ailleurs, 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.
- enfin, 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, 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 individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 9

Représentations professionnelles et syndicales des salariés

Les employeurs sont tenus de laisser à leur salarié, élu ou désigné comme représentant du personnel ou à ceux appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitué conformément aux dispositions d'un texte législatif ou réglementaire ou conventionnel, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, conformément aux dispositions qui le régissent, y compris celles prévoyant l'indemnisation des absences.

Les employeurs prennent toutes dispositions pour permettre l'exercice du droit syndical.

Article 10

Délégués du personnel

Dans les exploitations agricoles du département de la Gironde d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Le nombre des délégués est fixé par l'article R. 2314-1 de ce même code.

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

Article 11

Formation professionnelle

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

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.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

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 adresses internet des organismes paritaires qui assurent 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.

Article 12

Association départementale pour l'emploi et la formation professionnelle agricole (ADEFA)

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations agricoles de la Gironde entrant dans le champ d'application de la présente convention collective par des actions de promotion, de valorisation et d'adaptation des métiers de l'agriculture. Son financement est assuré par une participation ouvrière et patronale sur la base d'une cotisation dont le taux est fixé ci-après en annexe. La participation à la charge des employeurs et celle à la charge des salariés sont réparties à parts égales.

Ces cotisations exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole de la Gironde.

Cet accord sur le financement de l'ADEFA est révisable par période biennale.

Article 13

Marchandage. – Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif Entraide entre agriculteurs

a) Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 CT).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

b) Prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition à but non lucratif

Notamment dans le cadre des groupements d'employeurs agricoles et ruraux, une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans le respect des règles protectrices prévues par le code du travail (art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail).

c) Entraide entre agriculteurs

Dans le cadre de l'entraide réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, telle que réglementée par les articles L. 325-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, la prestation de service peut être accomplie par l'intermédiaire de salariés.

L'entraide peut être occasionnelle, temporaire, ou intervenir de manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle ne doit pas créer de bénéfice pécuniaire pour l'une des parties.

Le prestataire à titre gratuit reste responsable des accidents du travail survenus à ses salariés. Il reste également responsable des dommages occasionnés par ses salariés, ainsi que par le matériel et les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire doit en conséquence contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole, en particulier les risques d'accidents du travail de ses salariés.

Article 14

(Réservé)

TITRE III

CONCLUSION, SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15

Embauchage

Sauf en cas d'entente directe, l'embauche des travailleurs s'effectue par l'intermédiaire de Pôle emploi ou tout autre organisme de placement ayant passé une convention de placement comme l'association pour le placement des cadres, ingénieurs et techniciens agricoles ou l'association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'embauche ne peut concerner que des personnes qui se déclarent libres de tout engagement à la date d'embauchage ou pour les périodes d'emploi considérées.

Aucun salarié des professions agricoles ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de cette profession au-delà de 48 heures par semaine, sauf travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Hors contrat vendange, il est interdit d'occuper un salarié bénéficiant d'un congé payé.

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours aux contrats à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. Sauf en cas de motif saisonnier, une indemnité de fin de contrat est due au salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1243-8 du code du travail.

Dans le cas d'une embauche en contrat à durée indéterminée, à la demande de l'une des parties, il est obligatoire d'établir un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signé par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Le contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, sa durée, la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, la lettre correspondant à sa qualification, le salaire, la durée du travail à effectuer et éventuellement le lieu d'embauche.

Article 16

Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. La lettre d'engagement et/ou le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Salariés en CDI

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

- 1 mois maximum pour les ouvriers et employés du niveau I échelon A et niveau II échelon B ;
- 2 mois maximum pour les ouvriers et employés du niveau II échelon C et niveau III ;
- 3 mois maximum pour le niveau IV.

La durée initiale de la période d'essai peut être renouvelée une fois sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- 2 mois maximum pour les ouvriers et employés du niveau I échelon A, et niveau II échelon B ;
- 3 mois maximum pour les ouvriers et employés du niveau II échelon C et niveau III échelon D ;
- 4 mois maximum pour le niveau III, échelon E et niveau IV, échelon F.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

Salariés en CDD et saisonniers

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois, et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (remplacement et contrat saisonnier) la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Les cadres bénéficient de dispositions particulières prévues au titre XII.

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

Lorsque l'employeur met fin au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 24 heures, en deçà de 8 jours de présence, et de 48 heures au-delà.

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

Article 17

Maladie. – Accident. – Maternité

Article 17.1

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément aux dispositions de la présente convention collective (voir ci-après, art. 57 et suivants), le salarié justifiant de 1 an d'ancienneté au premier jour de l'absence bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

L'indemnisation complémentaire est versée conformément aux dispositions ci-après énoncées relatives à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres (voir art. 57 et suivants).

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les 6 mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail et maladie professionnelle), lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. (art. L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 17.2

Maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Article 18

Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus relatif à la période d'essai, ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, le contrat à durée déterminée est rompu par l'arrivée de son terme ou, s'il ne comporte pas de terme fixe, par la réalisation de son objet.

Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, constituant un complément de salaire, qui est égale à 10 % de la rémunération brute totale du contrat.

L'indemnité de précarité n'est pas due :

- lorsque le contrat a un caractère saisonnier ;
- lorsqu'il s'agit d'un contrat aidé ou de formation professionnelle ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Article 19

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Démission

Sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus, relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, le contrat de travail peut cesser à tout moment par la volonté unilatérale du salarié sous réserve du respect du délai de préavis fixé à 1 mois. Dans cette hypothèse, sauf manquement grave de l'employeur à ses obligations, le contrat cessera après respect du délai de préavis fixé à 1 mois.

Licenciement

Le contrat de travail peut cesser par la volonté unilatérale de l'employeur sous réserve de respecter la procédure légale. Dans cette hypothèse, le contrat cessera après respect du délai de préavis de :

- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté.

Le salarié qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité fixée comme suit : moins de 10 ans d'ancienneté : $1/5$ de mois \times le nombre d'années d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : $1/5$ de mois \times 10 ans (pour les 10 premières années) + $1/3$ de mois \times le nombre d'années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Les tranches ne se cumulent pas.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers 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 que *pro rata temporis*.

La faute grave de l'une des parties dispense l'autre de l'observation du préavis.

Article 20

Départ et mise à la retraite

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

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;

- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 15 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - de 0 à 10 ans : 1/20 de mois par année de présence ;
 - au-delà de 10 ans jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 1/2 mois + 1/10 de mois par année de présence entre 10 et 15 ans ;
 - au-delà de 15 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 1 mois + 2/10 de mois par année de présence entre 15 et 20 ans ;
 - au-delà de 20 ans jusqu'à 30 ans d'ancienneté : 2 mois + 2/10 de mois par année de présence entre 20 et 30 ans ;
 - au-delà de 30 ans : 4 mois.

2. Mise à la retraite par l'employeur

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 15 jours ;
- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;
- et 1/3 de mois pour chacune des années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de ces indemnités est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ; ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : le tiers des 3 derniers mois. Etant entendu que dans ce cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pour le 1/12 de sa valeur.

Article 21

Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter 8 demi-journées ou 4 jours pour rechercher un emploi, sans déduction de salaire.

Article 22

Remise de documents légaux

L'employeur est tenu de remettre au salarié, au dernier jour du contrat, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi renseignée ou un document de valeur équivalente qui découlerait de la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative (DSN).

Le certificat de travail doit contenir exclusivement :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

TITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CATÉGORIES

Article 23

Viticulture

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A – ouvrier(ère) agricole :

Personnel n'ayant que peu de connaissances particulières en agriculture, employé à des travaux simples, définis par l'employeur ou son représentant, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Niveau 2

Echelon B. – ouvrier(ère) spécialisé(e) en viticulture :

Sur les directives et sous la surveillance permanente de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation viticole et de conduire un tracteur couplé à des machines ou outils dont il n'a pas à effectuer le réglage. Ne sachant doser ni les engrais ni les produits de traitement.

Les heures passées à la taille de la vigne (ainsi qu'à l'ébourgeonnage) par un ouvrier de cette catégorie sont rémunérées aux taux de la catégorie C.

Echelon C – ouvrier(ère) qualifié(e) en viticulture :

Sur les directives et sous la surveillance en principe quotidienne de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation viticole, sachant tailler seul, apte à conduire un tracteur et à faire les réglages sommaires des machines et outils, mais ne sachant doser ni les engrais ni les produits de traitement.

Ouvrier capable d'exécuter les travaux courants de chai (ouillages, soutirages...).

Cariste.

Cet échelon correspond au référentiel technique du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) très qualifié(e) en viticulture :

Sur les directives régulières (en principe hebdomadaires) de son employeur ou de son représentant, est qualifié pour travailler seul et est donc capable :

- soit d'exécuter tous les travaux du vignoble, de conduire les tracteurs, de régler et d'utiliser les machines et outils de l'exploitation viticole, de doser les engrais et les produits de traitement ;
- soit d'exécuter seul les travaux courants de chai ;
- soit d'assurer l'entretien courant des bâtiments et du matériel.

Les heures passées à la conduite des engins type travaux publics et des machines à vendanger par des ouvriers d'une catégorie moins qualifiée, sont rémunérées au taux de la catégorie E.

Echelon E – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) en viticulture :

Compte tenu des directives périodiques de son employeur ou de son représentant, est capable de prendre toutes les initiatives nécessaires pour l'exécution :

- de tous les travaux du vignoble, y compris les réglages, l'utilisation et l'entretien de l'ensemble des matériels de l'exploitation viticole ;
- et/ou de tous les travaux de chai, y compris les traitements œnologiques ;
- et/ou des travaux d'entretien du matériel ;
- et/ou des travaux d'entretien des bâtiments nécessitant une haute qualification ;
- et/ou conducteur d'engins.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en viticulture :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

V. – Vendangeurs :

Il est créé une catégorie « V » correspondant aux vendangeurs.

Le salaire de cette catégorie est indexé sur le salaire de la catégorie B.

Article 24

Polyculture. – Elevage

Les employeurs doivent fixer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Pour l'appréciation de la catégorie à laquelle appartient un salarié, il doit être tenu compte de l'aptitude professionnelle réelle découlant de l'expérience et de la formation, en particulier celle sanctionnée par des diplômes.

Niveau 1

Echelon A – Ouvrier(ère) en polyculture ou élevage :

Personnel n'ayant que peu de connaissances particulières, soit en polyculture, soit en élevage, employé à des travaux simples définis par l'employeur ou son représentant sans avoir à faire preuve d'initiative.

Niveau 2

Echelon B – Ouvrier(ère) spécialisé(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives et sous la surveillance permanente de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation et de conduire occasionnellement un attelage (animal ou tracteur).

Ne sachant pas régler les machines, ni doser les engrais, les semences et les produits de traitement. Capable, selon le type d'exploitation où il est employé :

- soit d'aider aux soins des animaux et à la traite ;
- soit de s'occuper principalement de travaux intérieurs, de la basse-cour, accessoirement de travaux extérieurs mais ne trayant pas.

Les heures passées à la taille de la vigne (ainsi qu'à l'ébourgeonnage) par un ouvrier de cette catégorie sont rémunérées aux taux de la catégorie C.

Echelon C – Ouvrier(ère) qualifié(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives et sous la surveillance en principe quotidienne de son employeur ou de son représentant est capable :

- soit de conduire un tracteur et de régler le matériel, de veiller à son entretien et de participer aux travaux d'entretien de l'exploitation ;
- soit de traire à la machine quel que soit le modèle, entretenir, nettoyer et régler son matériel, sachant donner les soins aux animaux d'après les directives de son employeur ou du vétérinaire, notamment de participer aux vêlages sans complication ou de les effectuer seul ;
- soit de participer aux travaux intérieurs et extérieurs de l'exploitation, capable d'effectuer tout ou partie des tâches suivantes : confection des repas, traite des vaches, laiterie, entretien de la basse-cour, jardinage, soin de la maison d'habitation.

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) très qualifié(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives régulières, (en principe hebdomadaires) de son employeur ou de son représentant, est qualifié(e) pour travailler seul et est donc capable de conduire un tracteur sur la route et de procéder à des dépannages sommaires, de régler et d'utiliser tous les matériels agricoles.

Echelon E – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) en polyculture-élevage :

Compte tenu des directives périodiques de son employeur ou de son représentant, possédant les connaissances suffisantes, est capable :

- soit de prendre toutes les initiatives nécessaires pour l'exécution des réparations de tracteurs et matériels de l'exploitation et pour l'exécution des travaux courants, de sa propre initiative, en accord avec l'employeur ;
- soit de calculer les rations alimentaires et de donner les soins complémentaires, écornage, soins aux onglons, exception faite pour les cas extrêmement difficiles, faire des piqûres sous-cutanées et intramusculaires.

Grutiers et conducteur d'engins.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en polyculture-élevage :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

Article 25

Horticulture. – Pépinières et cultures légumières intensives

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A – Ouvrier(ère) :

Salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sur des indications précises.

Niveau 2

Echelon B – Ouvrier(ère) spécialisé(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(ère) toutes mains capables d'exécuter les travaux courants de l'exploitation sous les directives de son employeur ou de son représentant ;

Conducteur de petits engins motorisés.

Echelon C – Ouvrier(ère) qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier pouvant exécuter l'ensemble des travaux qui demandent une formation technique ou une pratique suffisante.

Conducteur de tracteurs.

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) très qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(ère) pouvant exécuter l'ensemble des travaux qualifiés exigeant une habileté professionnelle ne pouvant être acquise que par une formation technique approfondie ou une assez longue pratique dans les diverses branches du métier ;

Chauffeur poids lourds (C1).

Echelon E – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(ère) capable de mener toute culture de l'exploitation, de la multiplication et de la vente, doué d'une grande habileté et d'une conscience professionnelle éprouvée ;

Conducteur d'engins.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en horticulture pépinières :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

Echelon G – Responsable de travaux :

Salarié permanent qui a l'initiative et la responsabilité des travaux qu'il surveille. Il peut participer aux travaux et reçoit des consignes des cadres ou du chef d'exploitation.

Article 26

Champignonniers

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A1 – Ouvrier(ère) débutant(e) :

Salarié pendant une période probatoire de 3 mois n'ayant aucune connaissance professionnelle.

Echelon A2 – Ouvrier(ère) :

Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle particulière ni responsabilité.

Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à 6 mois.

Niveau 2

Echelon B1 – Ouvrier(ère) spécialisé(e) (OS1) :

Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession.

Echelon B2 – Ouvrier(ère) spécialisé(e) (OS2) :

Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique et à qui l'employeur peut confier des responsabilités.

Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie.

Echelon C – Ouvrier(ère) qualifié(e) (OQ) :

Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique.

Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux.

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) (OHQ) ou chef d'équipe :

Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées.

Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail.

Echelon E – Agent de contrôle :

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses.

Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle, sont assimilés : les BTA et équivalents.

Niveau 4

Echelon F – Agent Technique :

Personne capable d'assumer le suivi technique de toute l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur.

Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation.

L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé cadre qu'après une période probatoire de 3 mois.

Article 27

Arboriculture

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A – Ouvrier(ère) agricole :

Ouvrier(ère) sans capacité arboricole spéciale, exécutant sous la surveillance du chef d'exploitation ou de son préposé, des travaux simples tels que palissage, éclaircissage, cueillette des fruits, conditionnement et manipulation des caisses.

Niveau 2

Echelon B – Ouvrier(ère) spécialisé(e) en arboriculture :

Ouvrier(ère) toutes mains, capable d'exécuter tous les travaux courants du verger sous les directives de son employeur (ou d'un ouvrier qualifié), pouvant occasionnellement effectuer la taille, l'ébourgeonnement ou conduire un tracteur, mais ne sachant pas régler les machines, ni doser les engrais et les produits de traitement.

Echelon C – Ouvrier(ère) qualifié(e) en arboriculture :

Ouvrier(ère) arboricole effectuant depuis plus d'une année les travaux courants dont la taille y compris celle de formation, les traitements, la conduite du tracteur dans les différents travaux.

Chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile inférieure à 3,5 tonnes.

Cariste : travailleur chargé de conduire un chariot élévateur.

Ouvrier(ère) titulaire d'un CAP durant la première année de pratique.

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) très qualifié(e) en arboriculture :

Ouvrier(ère) agricole très qualifié(e) possédant une bonne connaissance du métier, chargé d'effectuer toutes les tâches qualifiées et se révélant capable d'organiser son chantier personnel – ouvrier(ère) titulaire d'un CAP après un an de pratique.

Sont classés dans cette catégorie :

- le travailleur sachant greffer, former les arbres, régler et entretenir le matériel qui lui est confié ;
- le conducteur de tracteur utilisant au mieux son tracteur et réglant les instruments dont il a à se servir, et chargé de l'entretien courant et des réparations simples des engins ;
- le chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile de 3,5 tonnes à 10 tonnes ;
- l'expéditionnaire : travailleur chargé des expéditions qui confectionne les chargements des camions et wagons suivant instructions et qui en surveille l'exécution, qui enregistre les départs. Peut participer manuellement aux travaux.

Echelon E – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) :

Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) possédant des connaissances et une habileté professionnelle très étendues ne pouvant avoir été acquises que par une longue pratique. Susceptible de conduire occasionnellement d'autres salariés d'exécution.

Sont également classés dans cette catégorie :

- les ouvriers hautement qualifiés titulaires d'un CAP ;
- le chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile supérieure à 10 tonnes ;
- le travailleur chargé tout à la fois de la surveillance et de l'entretien courant des appareils de réfrigération, de conditionnement et de manipulation, qui contrôle les températures et la conservation des marchandises en chambres froides.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en arboriculture :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

Article 28

CUMA et entreprises de travaux agricoles

Les qualifications retenues seront prises en fonction des secteurs d'activité définis ci-dessus.

Article 29

Administration et services

Les dispositions ci-après concernent le personnel de bureau de l'ensemble des exploitations visées à l'article 1^{er} de la présente convention.

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A – Employé(e) :

Personnel employé à des travaux simples.

Niveau 2

Echelon B – Employé(e) aux écritures :

Exécutant des travaux qui n'exigent qu'une formation très simple.

Echelon C – Employé(e) de bureau qualifié(e) ou de service :

Exécutant des travaux qui nécessitent des connaissances professionnelles et une expérience du métier qui ne peuvent être acquises que par une formation préalable à une pratique correspondant à son emploi, tels que téléphoniste, dactylo, chargé de classement, réception des clients, confection et services des repas.

Niveau 3

Echelon D – Secrétaire ou aide-comptable très qualifié(e) :

Exécutant des travaux qui exigent soit une formation professionnelle approfondie et une pratique d'au moins 1 an, soit une expérience équivalente, tels que sténodactylographie, établissement de bulletins de paie, saisie d'écritures, facturation, hôtesse bilingue ou trilingue de réception et/ou aide comptable, c'est-à-dire employé(e) ayant le CAP de comptabilité de l'enseignement ou une expérience équivalente, tenant les comptes suivant les directives de l'employeur ou de son représentant.

Echelon E – Secrétaire ou aide-comptable hautement qualifié(e) :

Secrétaire qui, par sa compétence professionnelle pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, est appelé(e) à prendre des initiatives dans l'organisation de son travail, lequel peut comprendre le secrétariat en langue étrangère.

Aide comptable confirmée c'est-à-dire ayant des notions comptables suffisantes pour lui permettre de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et ajuster les balances de vérification et de faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter, surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, CCP, stocks, etc. le tout sans aller au bilan.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en administration :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

TITRE V

DURÉE DU TRAVAIL DES SALARIÉS NON CADRES

Article 30

Durée du travail

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence dès l'arrivée au poste de travail préalablement fixé et se termine au départ de celui-ci.

La durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles de la Gironde notamment en ce qui concerne la durée normale et la durée maximale, est réglementée par l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, accord ci-après annexé.

Article 30.1

Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée par la loi.

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

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 30.2

Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'article précédent ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural ;
- 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 par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 31

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail et récupération des heures non effectuées

Salariés en CDI

Les heures non effectuées au-dessous de la durée normale du travail dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans le cas et selon les modalités ci-après :

a) pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;

b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;

c) pour intempéries dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

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

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

La partie la plus diligente saisira la commission mixte qui se réunira pour fixer un contingent supplémentaire d'heures récupérables, les motifs, les modalités de récupération.

En cas d'intempéries l'employeur décide, après consultation des représentants du personnel :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel, et dans ce cas, une majoration de 25 % du salaire horaire est due au moment de la récupération ;
- soit de récupérer à raison de 80 % des heures perdues, sans majoration.

Salariés en CDI intermittent ou en CDD

L'horaire de travail des ouvriers non permanents ou qui ne sont pas employés à temps complet sur l'année, peut être modifié en cas d'intempéries ou toute autre cause exceptionnelle.

Néanmoins, la première heure commencée est payée intégralement, les heures suivantes sont payées à 25 % dans la limite de la demi-journée pour les ouvriers qui rentrent chez eux.

Article 32

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur annuel fixé par l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 33

Assouplissement de l'horaire de travail

A. – Assouplissement soumis à autorisation

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

- établir des horaires spéciaux réduits de fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements dans le respect des dispositions concernant la durée maximale du travail.

B. – Assouplissement non soumis à autorisation

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

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

Article 34

Travail à temps choisi

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail à temps partiel ou intermittents.

Article 34.1

Contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, et de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 34.2

Contrat de travail intermittent

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (art. 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ci-après en annexe).

Sont concernés les emplois :

- soumis à des variations saisonnières ou de production ;
- ou soumis à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- ou conclus dans le cadre de services de remplacement.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (ci-après en annexe).

Le contrat de travail intermittent est un contrat écrit à durée indéterminée dont la rémunération peut être lissée avec l'accord des deux parties.

Article 34.3

Horaires individualisés

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 et suivants du code du travail, ainsi qu'à l'article 9.1 de l'accord national du 23 décembre 1981, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel.

Article 35

Détermination de la période annuelle

Sauf décision contraire de l'employeur, après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail, la période annuelle sera l'année civile, à l'exception des entreprises de pépinières-horticulture et des entreprises champignonnières.

Article 36

Contrôle de la durée du travail

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural.

L'employeur doit donc opter :

- soit pour l'affichage de l'horaire de travail :

Etabli, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

– soit pour l'enregistrement des heures de travail effectuées :

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est alors consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année. Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant 5 ans.

TITRE VI

SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE

Article 37

Rémunération horaire

Les dispositions légales relatives à la fixation d'un salaire minimum seront respectées.

Pour un même temps de travail, ou pour un travail de valeur égale, l'employeur assure l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La commission mixte se réunira une fois par an au plus tard en janvier et éventuellement à la demande d'une organisation signataire, afin de modifier la grille minimum des salaires s'il y a lieu.

Cette grille est annexée à la présente convention.

Les propositions soumises à la commission par les partenaires sociaux devront tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

Article 38

Modalités de paiement des salaires et mensualisation

La paie sera faite pendant les heures de travail dans les 3 jours ouvrés suivant l'échéance du mois pour les ouvriers payés au mois.

Ces derniers ont la possibilité d'obtenir, sur leur demande, un acompte à la fin de la première quinzaine à jour fixe.

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions des articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 39

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi que suit :

- 25 % au-delà de 35 heures et jusqu'à 43 heures ;
- 50 % au-delà de 43 heures ;
- 50 % pour les heures accomplies le dimanche et les jours fériés.

Les majorations pour heures supplémentaires et heures accomplies le dimanche et les jours fériés ne se cumuleront pas : pour les vendanges, la récolte des fraises, framboises, groseilles, cassis, myrtilles, mûres.

Après consultation des salariés et des institutions représentatives du personnel si elles existent, les majorations pour heures supplémentaires peuvent être remplacées par un repos compensateur de remplacement majoré conformément aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 40

Heures de nuit. – « Travail de nuit »

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures,
- soit accomplit au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique par :

- le traitement rapide de matières premières périssables en vue de la réalisation de produits conformes aux règles d'hygiène et de qualité de la profession ;
- la protection des personnes, des animaux et des biens par des activités de garde, de surveillance et de permanence ;
- l'impossibilité pour des raisons relatives à la sécurité des personnes ou des biens et au bon état de fonctionnement des équipements, de faire réaliser des travaux à un autre moment que pendant la plage horaire de nuit.

La représentation du personnel, s'il en existe, est consultée préalablement.

A défaut la commission paritaire d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la Gironde est informée sur la base d'une note écrite exposant les motifs et les moyens de cette mise en place.

Contreparties en cas de travail de nuit exceptionnel :

Les heures de travail effectuées dans les circonstances exceptionnelles entre 21 heures et 6 heures donnent lieu aux majorations de salaire ci-après :

- horticulture, pépinières fruitières et d'ornement : 100 % ;
- polyculture et élevage : 100 % ;
- viticulture :
 - pendant la période des vendanges : 50 % ;
 - en dehors de cette période : 100 %.
- arboriculture :
 - pour le travail effectué en vue de la protection contre les gelées printanières : 50 % ;
 - pour les autres travaux : 100 % ;
- champignonnières : 50 %.

Ces majorations ne se cumulent pas avec celles prévues à l'article 39.

Contreparties pour les travailleurs de nuit à titre habituel :

Pour les salariés travaillant habituellement la nuit, seuls, par équipe ou par roulement, les heures de travail effectuées dans le cadre de la durée normale du travail entre 21 heures et 8 heures du matin, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 20 % de leur salaire horaire réel à l'exclusion de toute autre majoration.

En sus de ces majorations, les travailleurs de nuit au sens du 3^e alinéa du présent article bénéficient d'une demi-journée de repos compensateur par tranche de 130 heures travaillées la nuit. Ce repos est pris dans les 3 mois à l'initiative du salarié pour moitié du droit ouvert à l'initiative de l'employeur pour l'autre en respectant un délai de prévenance de 1 semaine.

Durée quotidienne de travail du travailleur de nuit :

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit est de 7 heures. Cette durée peut être portée exceptionnellement à 10 heures :

- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes, des animaux et des biens.

Il peut également être dérogé à la durée quotidienne de travail de 7 heures effectuée par les travailleurs de nuit en application des autres dispositions prévues par la législation en vigueur. Dans tous les cas, il sera nécessaire de consulter les représentants du personnel s'il y en a et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires.

Egalité professionnelle :

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera respectée conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail à l'occasion de l'affectation de toute personne à un poste de travailleur de nuit.

Droits du travailleur de nuit :

Le travailleur de nuit bénéficie des actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'exploitation.

Lorsque le travailleur de nuit est amené à suivre une formation professionnelle, ses horaires de travail sont, si nécessaire, aménagés afin qu'il puisse mener à bien sa formation.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et éventuellement avec l'exercice d'un mandat représentatif du personnel.

Elles s'assureront auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste de travail.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit doit bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes minimum au terme de 3,5 heures consécutives de travail.

Il sera mis à la disposition des travailleurs de nuit un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement des aliments. Un local propre, aéré et chauffé doit être prévu pour prendre un repas.

Surveillance médicale :

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale particulière avant leur affectation sur un poste de nuit et ensuite à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, dans les conditions prévues par la réglementation.

Le travailleur de nuit lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail l'exige, 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.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise. Dans ce cas l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie par écrit du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

Salariée en état de grossesse :

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse. La salariée en état de grossesse médicale-

ment constatée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée postérieurement à l'accouchement, pour une durée n'excédant pas 1 mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation. En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois. La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché affectée à un poste de jour sur sa demande ou à la demande du médecin du travail, bénéficie du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit :

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formations inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation (CPF), à la validation des acquis professionnels (VAE), à la formation syndicale ou sociale.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de 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 41

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué annuellement avec la rémunération du mois de janvier, aux salariés et aux cadres, une indemnité correspondant au salaire :

- d'une journée de travail après 3 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 2 journées de travail après 5 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 3 journées de travail après 10 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 4 journées de travail après 15 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 5 journées de travail après 20 ans de présence continue sur l'exploitation.

Pour les travailleurs intermittents, cette prime d'ancienneté sera calculée au prorata de leur rémunération selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Taux horaire} \times \text{durée annuelle} \times 7}{1\ 600 \text{ heures pour une journée de travail}}$$

Article 42

Prime annuelle intempéries. – Equipements de protection individuelle des salariés temporaires

Une prime annuelle égale à 9 fois le salaire horaire afférent à la catégorie B sera attribuée pour participer à l'achat de vêtements de pluie aux ouvriers permanents amenés à travailler dehors. Elle sera payée en novembre ou avec la paie du 1^{er} mois des façons culturelles. Pour les nouveaux embauchés, elle sera versée avec la paie du mois suivant la fin de la période d'essai.

En ce qui concerne les salariés temporaires, des équipements de protection individuelle ou des vêtements de travail appropriés doivent leur être fournis conformément aux articles L. 1251-23 et R. 4321-4 du code du travail.

Article 43

Rémunération en cas de changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer exceptionnellement et temporairement les travaux d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur, en assumant la même responsabilité, percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 44

Fournitures en nature

Les fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent sauf clause contraire en déduction des salaires fixés précédemment.

1° Nourriture – le prix de la nourriture est fixé par jour à la valeur de 2 heures et demie de salaire horaire à la catégorie A.

Le prix ci-dessus s'entend pour trois repas et comprend la boisson. Le repas de midi est évalué à une fois la valeur du salaire horaire à la catégorie A.

La nourriture sera saine, variée en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

2° Logement – pour un logement remplissant les conditions d'habitabilité permettant de bénéficier de l'allocation logement, la valeur mensuelle sera fixée de gré à gré entre les parties :

- soit dans la limite de 70 % de la valeur locative des logements d'habitation à loyer modéré de la zone considérée ;
- soit en heures de travail : l'évaluation mensuelle du logement est déterminée d'après le salaire horaire afférent à la catégorie B.
- 1^{re} pièce (égale ou supérieure à 9 m² et comprenant un compteur électrique individuel) : 5 heures de travail.
- par pièce supplémentaire (égale ou supérieure à 9 m²) : 4 heures de travail.
- salle d'eau complète (lavabo, douche ou baignoire, bidet avec installation de production d'eau chaude) : 10 h de travail.
- salle d'eau incomplète (lavabo et douche avec installation de production d'eau chaude) : 8 heures de travail.
- W.-C. intérieur avec effet d'eau : 6 heures de travail.

Un état des lieux doit être établi (acte sous-seing privé) lors de la prise en charge. Cet état rédigé en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié, est signé par ce dernier et l'employeur. Le logement sera remis en état de propreté par l'employeur à chaque changement d'occupant et préalablement à l'installation du nouveau salarié.

En tout état de cause, les logements doivent être conformes aux normes réglementaires.

Une caution ne pouvant excéder 1 mois pourra être demandée.

3° Autres fournitures en nature : dans le cas où d'autres fournitures en nature sont convenues avec l'ouvrier, celles-ci sont décomptées sur la base de leur prix réel et actuel à la production si elles proviennent de l'exploitation ou de leur valeur d'achat si elles ont été acquises par l'employeur et rétrocédées audit ouvrier.

4° Le prix mensuel de blanchissage et de l'entretien des vêtements est évalué à six fois le montant du salaire horaire correspondant à la catégorie A.

5° Travailleurs handicapés

Pour les travailleurs handicapés, les avantages en nature logement et nourriture seront évalués selon le barème applicable aux apprentis.

Article 45

Frais d'emménagement à l'occasion de l'embauche

Les frais d'emménagement des salariés permanents embauchés par l'exploitant comprenant le transport du mobilier sont à la charge du salarié.

Ces frais seront remboursés au salarié venant d'un lieu de résidence éloigné de plus de 40 km sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 50 fois le taux horaire de la catégorie A.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour motif réel et sérieux avant l'expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

TITRE VII

REPOS ET CONGÉS

Article 46

Repos quotidien. – Repos hebdomadaire dominical

I. – Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'article D. 714-16 du code rural, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Ces périodes doivent être prises dans un délai maximal de 72 heures. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

II. – Repos hebdomadaire dominical

Chaque semaine, le salarié agricole a droit à un repos de 35 heures consécutives incluant le dimanche. Aucune dérogation, aucune suspension au repos dominical n'est admise en ce qui concerne les enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

Article 47

Jours fériés. – Journée de solidarité

I. – Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 mai ;
- Ascension
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

Tous les jours fériés, sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise sous condition que le salarié soit présent les jours travaillés qui encadrent le jour férié. Cette condition ne s'appliquera pas :

1° en cas de « pont » demandé par le salarié et accordé par l'employeur avec possibilité de récupération du « pont » ;

2° en cas de congés payés du salarié, déjà prévus ;

3° en cas d'absence du salarié décidée par l'employeur ou préalablement accordée.

Pour les salariés mensualisés soit sur un temps partiel, soit sur la durée légale, soit mensualisés sur un horaire supérieur comprenant des heures supplémentaires rentrant dans l'horaire hebdomadaire normal, le repos pris au cours des jours fériés n'entraînera aucune réduction du salaire mensuel habituel.

Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour les salariés rémunérés au prix-fait et qui ne bénéficient pas d'un emploi à plein temps, les jours fériés seront rémunérés à raison de 3 % des gains totaux (prix-fait + salaire horaire).

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les salariés agricoles ont droit, sur leur demande, au repos non rémunéré le jour de la fête locale et le lendemain.

Cependant, en fonction des besoins de l'entreprise, les jours fériés peuvent être travaillés. Dans ce cas, les heures accomplies un jour férié ordinaire seront majorées de 50 %. Toutefois, ce supplément ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires prévue à l'article 39 (avenant n° 2 du 30 juillet 2004).

Le 1^{er} Mai, s'il est travaillé sera rémunéré avec une majoration de 100 % cumulable avec celle prévue à l'article 39.

II. – Journée de solidarité

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Les salariés doivent être informés dans un délai de 1 mois avant la date choisie pour le début de l'accomplissement de cette journée.

Pour les salariés qui ne sont pas mensualisés (travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, saisonniers ou intermittents), la situation est la suivante : comme les autres salariés, ils devront effectuer une journée supplémentaire de travail, mais ils seront rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité. Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, toute éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'aura pas lieu de s'appliquer.

Article 48

Absences

Sauf cas de force majeure ou disposition légale, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Si une absence est due à la maladie, le salarié doit en aviser l'employeur et transmettre un certificat d'arrêt de travail sous 48 heures.

Une absence non autorisée ou non justifiée pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner le licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail, sauf cas de force majeure.

En dehors des absences rémunérées, toute autre absence entraînera la perte du salaire correspondant à la durée de l'absence.

Article 49

Durée du congé payé annuel

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 effectif, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 50

Période des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-12 et L. 3141-13 du code du travail.

La valeur minimum des fournitures en nature à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés est celle prévue par l'article 44 de la présente convention.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent pas être exigées par les salariés ou apprentis des professions agricoles énumérées ci-après, sont fixées comme suit :

Polyculture	Du 1 ^{er} mai au 31 juillet
	Du 15 septembre au 15 novembre
Viticulture	Du 1 ^{er} mai au 31 juillet
	Du 15 septembre au 15 novembre
Horticulture	Du 1 ^{er} avril au 15 juin
	Du 15 septembre au 1 ^{er} novembre
	Du 15 décembre au 31 décembre
Pépinières	Du 15 juin au 30 août
	Du 1 ^{er} novembre au 15 décembre
Entreprises de battage	Du 15 juin au 15 septembre
Entreprises de travaux agricoles	Du 15 novembre au 15 avril
Arboriculture	Du 15 août au 30 septembre

Toutefois, par accord écrit entre les parties, il pourra être pris des congés durant ces périodes.

L'ordre des départs en congé fixé est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Article 51

Fractionnement des congés

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

En application de l'article L. 3141-18 du code du travail, le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, et au plus égale à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur à la demande de l'une des deux parties avec l'accord de l'autre.

En cas de fractionnement, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être accordée au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Lorsque le solde des congés annuels est pris par les salariés en dehors de la période légale, ceux-ci bénéficient de :

- 2 jours de congé supplémentaire si le nombre de jours restant à prendre est supérieur ou égal à 6 ;
- 1 jour de congé supplémentaire si le nombre de jours restant à prendre est compris entre 3 et 5.

Article 52

Indemnité de congé payé. - Contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée percevront, quelle que soit la durée de leur contrat, une indemnité de congé payé égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat.

Article 53

Congés de formation économique, sociale, syndicale Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont accordés dans les conditions fixées aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse sont accordés dans les conditions fixées aux articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Article 54

Congé de naissance. - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé de naissance

Un congé exceptionnel de 3 jours est accordé au salarié pour chaque naissance survenue à son foyer ou à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces 3 jours pourront être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours sera égale au salaire et émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà de 4 mois dans l'un des cas suivants :

- l'hospitalisation de l'enfant ; en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
- le décès de la mère ; en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

Article 55

Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- obsèques d'un conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, de l'un des beaux-parents du salarié : 2 jours ouvrés.

Un congé exceptionnel non rémunéré est ouvert aux salariés à l'occasion des obsèques des grands-parents.

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement.

Par dérogation à l'article 50, les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

Article 56

Autres congés

Maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans à charge

Un congé spécifique non rémunéré est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans à charge.

La durée maximale de ce congé est de 4 jours par an pouvant être portée à 6 jours par an si l'enfant concerné est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans. L'employeur peut exiger copie du certificat médical.

Rentrée scolaire

Pour la rentrée scolaire un congé non rémunéré d'une durée maximale d'une demi-journée pourra être accordé sur demande formulée au moins 4 jours calendaires à l'avance.

D'un commun accord les parties pourront décider de la récupération.

Journée de préparation à la défense

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 ans à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Pour les apprentis : examen du code de la route ou du permis de conduire

L'apprenti, qui doit se rendre à l'examen du code de la route ou du permis de conduire, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une demi-journée. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de se rendre à ces examens. Elle n'est pas rémunérée sauf accord des parties.

TITRE VIII
**GARANTIE DE RESSOURCES ET RÉGIME DE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES**

Article 57

Garantie de ressources

Les salariés des entreprises ou exploitations agricoles ayant 1 an d'ancienneté et plus, y compris ceux rémunérés à la tâche, bénéficieront, 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, des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Ils recevront 90 % puis 80 % du salaire journalier brut qu'ils auraient gagné s'ils avaient continué à travailler selon le barème fixé au premierement ci-après. Le salaire journalier est calculé en jour calendaire selon la méthode du trentième quel que soit le nombre d'heures qui auraient été travaillées dans le mois et les jours d'absence.

Pour les salariés prix-faiteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent, l'indemnité sera calculée sur la base du montant brut total (prix fait + heures) des salaires des 12 mois précédents réduits à 1/12 puis 1/30 pour une journée d'absence. Si la période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident coïncide avec une période habituellement non travaillée, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

Calcul des retenues pour absences : la retenue sera calculée à raison de 1/30 par journée complète d'absence et/ou 1/151,67 par heure d'absence.

1° Maladies. Accidents de la vie privée et accidents de trajet

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 %	INDEMNISATION À 80 %
1 à 6 ans	30 jours	30 jours
6 à 11 ans	40 jours	34 jours
11 à 16 ans	50 jours	42 jours
16 à 21 ans	60 jours	50 jours
21 à 26 ans	70 jours	59 jours
26 à 31 ans	80 jours	67 jours
31 ans et plus	90 jours	75 jours

avec un délai de carence de 7 jours.

2° Accidents du travail. - Maladies professionnelles

Les délais d'indemnisation visés au 1° commencent à courir à compter du premier jour d'absence.

Dans tous les cas visés au premierement et au deuxièmement précédents 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 de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent, déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des assurances sociales et des régimes complémentaires de prévoyance mais en n'en retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les

indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

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

La régularisation de l'avance de la garantie de ressources est subordonnée à la communication par le salarié à l'employeur des justificatifs concernant le versement de ses indemnités journalières par la caisse de mutualité sociale agricole.

Article 58

Prévoyance

Les dispositions du régime obligatoire de prévoyance s'appliquent aux salariés agricoles relevant du champ d'application de la présente convention collective et non affiliés à l'AGIRC.

Pour le bénéfice des garanties incapacité temporaire de travail et Invalidité, il est exigé une ancienneté continue de 6 mois ou plus au sein de l'entreprise ou de l'exploitation.

L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

Article 59

Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 6 mois bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, bénéficie de l'indemnité journalière complémentaire :

- à compter du 61^e jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet ;
- à compter du 71^e jour d'absence, dans tous les autres cas.

L'indemnité journalière complémentaire versée par l'organisme assureur est maintenue tant que les indemnités journalières sont servies par la MSA. Elle cesse à la date du décès du salarié et, au plus tard, au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et ayant l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation bénéficie d'une indemnisation prenant effet :

- soit dès le lendemain du dernier jour d'indemnisation par l'entreprise au titre de l'article 57 « Garantie de ressources » en cas de poursuite de l'arrêt ;
- soit, en cas de nouvel arrêt de travail n'entraînant pas la mise en œuvre de la garantie de ressources pour épuisement des droits à ladite garantie :
 - au 1^{er} jour d'absence lorsqu'il y a rechute de l'affectation précédemment indemnisée, c'est-à-dire si la mutualité sociale agricole n'applique pas le délai de carence à ce nouvel arrêt ;
 - au 1^{er} jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet ;
 - au 8^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Le salarié bénéficie, aussi longtemps que dure le versement des indemnités journalières de la MSA, d'indemnités complémentaires, de sorte que l'indemnisation globale soit égale à 67 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA.

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie incapacité temporaire, le salaire brut de référence est égal au salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail y compris les rémunérations variables telles que commissions, gratifications et primes.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le salarié perçoit des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations versées par la MSA, l'institution désignée ou tout autre organisme assureur ainsi que notamment les revenus du travail, les traitements, les prestations ASSEDIC, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité.

Article 60

Garantie incapacité permanente. – Invalidité

Le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 6 mois bénéficie en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la mutualité sociale agricole de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, du service d'une rente.

Son montant mensuel est égal à :

- pour les invalidités de 2^e ou 3^e catégorie, ainsi que pour les incapacités permanentes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 % : 67 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA ;
- pour les invalidités de 1^{re} catégorie : 47 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA.

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie Invalidité, le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts globaux perçus par le salarié au cours des 12 mois civils ayant précédé la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut global calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois de présence dans l'entreprise ou s'il a fait l'objet d'une interruption d'activité pendant les 12 mois précédents.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la mutualité sociale agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- à la date à laquelle le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la mutualité sociale agricole (pour la garantie invalidité) ;
- à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66,66 % (pour la garantie incapacité permanente).

En tout état de cause, le total des prestations versées par la MSA, l'institution désignée ou tout autre organisme assureur ainsi que notamment les revenus du travail, les traitements, les prestations ASSEDIC, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité. Le complément de pension accordé par la mutualité sociale agricole, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

Article 61

Revalorisation des prestations et du salaire brut de référence

Article 61.1

Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (reprise d'activité, retraite, décès...).

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie est revalorisé au minimum en fonction de la valeur du point ARRCO.

Article 61.2

Revalorisation du salaire brut de référence

Pour la garantie invalidité, la revalorisation du salaire brut de référence est calculée entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente selon les dispositions du paragraphe précédent.

Pour la garantie décès, la revalorisation du salaire brut de référence est calculée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès selon les dispositions du paragraphe précédent.

Article 62

Garantie décès

Elles concernent tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et quelle que soit leur ancienneté. Elles comprennent :

- un capital décès toutes causes ou invalidité absolue et définitive ;
- une rente éducation ;
- une allocation obsèques.

Exclusions

Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Article 62.1

Capital décès toutes causes

En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de référence, et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- quelle que soit la situation de famille : 100 % du salaire brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire brut de référence.

Le capital est versé au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Par ailleurs, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire brut de référence servant au calcul du capital décès est le salaire annuel brut global soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès, dans la limite de quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence dans l'entreprise avant la survenance de l'événement ou s'il a fait l'objet d'une interruption d'activité pendant les 12 mois précédents, le salaire brut de référence est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Définition des ayants droit

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé - AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 62.2

Invalidité absolue et définitive

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive :

- s'il est invalide 3^e catégorie au titre de l'article L. 341.4 du code de la sécurité sociale avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- soit s'il est en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la mutualité sociale agricole au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

En cas d'invalidité absolue et définitive, il lui sera versé par anticipation 100 % du capital « Décès toutes causes » en 24 mensualités. Ce versement sera fait à condition que le salarié en fasse la demande et indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie. Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital « décès toutes causes ».

Article 62.3

Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il est versé à chacun des enfants à charge une rente éducation dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire brut de référence tel que défini à l'article 62.1, est égal :

- jusqu'à 11 ans : 2,95 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- de 11 à 18 ans : 4,42 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- de 18 ans jusqu'au 26^e anniversaire si l'enfant poursuit ses études : 5,90 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les rentes prennent effet le 1^{er} jour du mois qui suit le décès du salarié. Elles sont versées au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation, libellée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale, égale à :

- jusqu'au 11^e anniversaire : 2,95 % ;
- du 11^e jusqu'au 18^e anniversaire : 4,42 % ;
- du 18^e jusqu'au 26^e anniversaire si l'enfant poursuit ses études : 5,90 %.

Article 62.4

Allocations obsèques

En cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 62.1, non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est limitée aux frais réellement supportés par le salarié.

Article 62.5

Maintien des garanties décès

Les garanties décès sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'institution désignée, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné est sans effet sur le maintien de la garantie décès par l'institution au profit des bénéficiaires.

Article 63

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés, les organisations signataires conviennent de désigner :

CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans une convention de gestion distincte conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer à CRIA Prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles.

Article 64

Cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 57 de la présente convention collective selon les dispositions précisées ci-après.

L'assiette de calcul des cotisations est fixée par référence au salaire annuel brut déclaré par l'entreprise à la mutualité sociale agricole, dans la limite des tranches A et B.

2. Taux de cotisation

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies aux articles 59, 60 et 62 de la présente convention collective est fixé à 1,44 % du salaire de référence.

La cotisation est répartie comme suit :

- incapacité temporaire de travail : 0,50 % ;
- invalidité : 0,50 % ;
- garanties décès : 0,44 %.

Les cotisations sont révisables au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'équilibre technique du régime et/ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et après consultation des partenaires sociaux.

3. Répartition

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance définies par le présent accord, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2^e et 3^e catégories de la sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) mise en place en application du présent accord.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au 1^{er} alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT), en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumis aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) ou conventionnelles.

4. Tableau des cotisations

(En pourcentage.)

COTISATIONS POUR LES SALARIÉS AYANT UNE ANCIENNETÉ INFÉRIEURE À 6 MOIS			
Garantie	Part employeur	Part salarié	Total
Décès (décès, IAD ⁽¹⁾ , rente éducation, allocation obsèques)	0,26	0,18	0,44
Total	0,26	0,18	0,44
(1) Invalidité absolue et définitive			

(En pourcentage.)

COTISATIONS POUR LES SALARIÉS AYANT 6 MOIS D'ANCIENNETÉ			
Garantie	Part employeur	Part salarié	Total
Décès (décès, IAD ⁽¹⁾ , rente éducation, allocation obsèques)	0,26	0,18	0,44
Incapacité temporaire	–	0,50	0,50
Invalidité	0,50	–	0,50
Total	0,76	0,68	1,44
(1) Invalidité absolue et définitive			

5. Condition de suspension des garanties

Suspension non indemnisée du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension indemnisée du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 65

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés bénéficient, depuis le 1^{er} juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Article 66

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini ci-avant du présent accord.

Article 67

Suivi et réexamen du régime

Article 67.1

Suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention de gestion séparée qui définit entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- les modalités de modification des cotisations et des garanties.

Article 67.2

Clause de réexamen

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

En cas de cessation d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

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

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques, correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation. Ainsi le nouvel assureur procédera au versement des prestations jusqu'à leur terme.

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

TITRE IX JEUNES TRAVAILLEURS

Article 68

Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent pas être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

L'emploi des jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

La durée de travail des intéressés ne peut excéder 7 heures par jour et 32 heures par semaine. Cette dernière limitation est portée à 35 heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans. Lorsqu'ils travaillent pour le compte de plusieurs employeurs, les jours et les heures de travail qu'ils effectuent chez chacun de ceux-ci sont additionnés pour l'application de l'alinéa précédent.

Un repos quotidien obligatoire de 12 heures est accordé aux jeunes de 16 à moins de 18 ans et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient chaque semaine de 2 jours de repos consécutifs.

Les jeunes visés au présent article ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

En particulier, ces jeunes ne peuvent pas être employés :

- a) A des travaux exécutés dans une ambiance ou un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée ou astreignent à un rendement ;
- b) A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ;
- c) A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux au sens des articles R. 4411-1 et suivants et R. 4412-1 et suivants du code du travail, ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ;
- d) Dans les lieux affectés à la traite et à la contention des animaux, lors de la présence de ces derniers.

L'embauche est subordonnée à une déclaration préalable que l'employeur est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs noms, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.

Pour l'application de l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes est accordée après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures et demie.

Les jeunes travailleurs agricoles doivent en outre bénéficier, pour chaque période de 24 heures, d'un temps de repos fixé à 14 heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire.

Article 69

Abattements de salaire

Les taux des salaires dus aux jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale sont fixés comme suit par rapport aux salaires des travailleurs adultes de même catégorie professionnelle.

a) Jeunes travailleurs ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle (en agriculture) dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- âgés de 14 ans à moins de 17 ans : 80 % ;
- âgés de 17 à moins de 18 ans : 90 %.

b) jeunes travailleurs justifiant de plus de 6 mois de pratique professionnelle (en agriculture) dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- même salaire que le travailleur adulte.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

Article 70

Rémunération des apprentis

(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)

Le salaire mensuel des jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

a) Apprentis âgés de moins de 18 ans :

- 1^{re} année : 35 % du Smic ;
- 2^e année : 45 % du Smic ;
- 3^e année : 55 % du Smic.

b) Apprentis âgés de 18 à 20 ans :

- 1^{re} année : 45 % du Smic ;
- 2^e année : 55 % du Smic ;
- 3^e année : 65 % du Smic.

c) Apprentis âgés de 21 ans et plus :

- 1^{re} année : 55 % du Smic ;
- 2^e année : 65 % du Smic ;
- 3^e année : 80 % du Smic.

Article 71

Avantages en nature des apprentis

La déduction des avantages en nature dont bénéficient certains apprentis logés et nourris est évaluée conformément à la réglementation applicable en matière d'assurances sociales agricoles (art. D. 3231-15 du code du travail) :

- à deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti pour la nourriture journalière :
 - formule : $75 \% \times 2,5 \times MG$;
- à huit fois ce taux pour le logement mensuel :
 - formule : $75 \% \times 8 \times MG$.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Article 72

Santé et sécurité des jeunes travailleurs

Les chefs d'établissement doivent veiller aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, qui ne peuvent être occupés à des travaux insalubres ou dangereux.

Le maître d'apprentissage ne doit jamais employer l'apprenti à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Le recours au travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un et l'autre sexes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et 35 heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par le DIRECCTE après avis conforme du médecin du travail agricole.

La durée du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés sur l'exploitation et aucune période ininterrompue de travail effectif ne peut excéder quatre heures et demie.

TITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres et à l'ensemble des salariés des exploitations visées à l'article 1^{er}, sous réserve des mesures particulières suivantes :

Article 73

Conditions de travail des femmes (réservé)

Article 74

Obligation de veiller à la santé et à la sécurité

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes les mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de masques, bottes, chaussures de sécurité, vêtements de protection adaptés, gants, protections oculaire et auditive. Ces vêtements et ces moyens de protection ne peuvent être utilisés contre les intempéries ou à des fins personnelles.

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur sous déduction des remboursements des assurances sociales.

L'employeur mettra de façon permanente à la disposition des salariés au travail, les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches, ainsi que les produits nécessaires au nettoyage des mains, savons, essuie-mains.

Les produits de traitement devront être stockés dans un local fermé à clef et parfaitement ventilé.

L'employeur assurera une information claire et précise au salarié utilisateur des produits de traitement sur les risques pour la santé encourus lors de la manipulation et de l'utilisation de ces produits sans protection adaptée. Lorsqu'elle existe, il mettra la fiche de données de sécurité du produit à la disposition du salarié.

Après traitement du vignoble avec des produits dangereux pour la santé du salarié, l'employeur organisera le travail afin qu'aucune activité manuelle n'y soit effectuée pendant le temps prescrit par le fabricant et en aucun cas dans les 12 heures qui suivent.

Les employeurs veilleront au maintien de la conformité des machines fixes et mobiles et particulièrement, au maintien des dispositifs de protection et de sécurité.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Les employeurs assurent une formation à la sécurité des nouveaux embauchés ou de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

L'employeur procédera régulièrement à une évaluation des risques professionnels qui lui permettra de définir et de mettre en œuvre un programme d'action de prévention. Ce programme prendra en compte les aspects organisationnels, techniques et humains de l'entreprise. Les progrès ainsi obtenus en matière de sécurité contribueront à améliorer le fonctionnement, la qualité et la productivité de l'entreprise. Cette évaluation des risques sera formalisée par un écrit mis à jour périodiquement.

Les salariés s'attachent à respecter les consignes de sécurité.

Article 75

Service de santé au travail. – Médecine du travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Le temps nécessaire pour les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) y compris celui utilisé pour les déplacements sera, soit pris sur les heures de travail des salariés et apprentis, sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

Examen médical d'embauche

Sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à celui précédemment occupé chez un autre employeur et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical datant de 6 mois au plus tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical dans le mois suivant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée minimale de 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en matière de médecine du travail.

Examen de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du

travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause de :

- maladie non professionnelle pendant 2 mois ou 1 mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- accident du travail pendant 1 mois ou 15 jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- maladie professionnelle ;
- congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Article 76

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour occuper son personnel, dans la mesure du possible à l'intérieur des bâtiments de l'exploitation.

TITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS SALARIÉS

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres et à l'ensemble des salariés des exploitations visées à l'article 1^{er}, sous réserve des mesures particulières suivantes :

1° Salariés des champignonnières

Article 77

Primes accessoires du salaire

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent en ce qui concerne les agents d'exécution :

a) les primes de toute nature qui sont accordées bénévolement par l'employeur telles que les primes à la production, les primes de productivité, les primes annuelles de fin d'année, d'intéressement, etc. ;

b) une prime spéciale pour travaux pénibles ne pouvant être inférieure à 15 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travail à la manœuvre du marteau-piqueur ;

c) Dans le cas où il serait exigé au moins 6 heures de présence continue, il sera (avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « obligatoirement accordé » une pause de 20 minutes rémunérée qui n'entre pas dans le décompte du travail effectué, ni dans celui du travail effectif.

Au terme de ces 20 minutes, le salarié doit être à son poste de travail.

Cette disposition doit être une obligation de pause collective dans le cas du travail en équipe.

Article 78

Remboursement de frais

a) Les salariés et apprentis qui utilisent dans l'exercice de leurs fonctions une lampe à acétylène personnelle perçoivent une indemnité mensuelle de 1 €.

b) Les salariés et apprentis appelés à effectuer les travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi ont droit à une indemnité de panier à moins qu'ils ne soient nourris aux frais de l'employeur.

Le taux de ladite indemnité est fixé par repas à une fois et demie le salaire horaire afférent à la catégorie B.

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

Article 79

Modalités de paiement des salaires

Dans les exploitations de culture de champignons, le délai de 3 jours fixé pour les ouvriers payés tous les mois est porté à 5 jours.

Article 80

Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures les heures de travail effectuées en plus de la durée normale de 35 heures par semaine.

Majoration de salaire des heures de nuit : 50 % pour les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures à condition que le salarié se soit présenté aux heures normales d'embauche au cours de la journée.

Article 81

Hygiène et sécurité

Toutes mesures doivent être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur dans l'exécution des travaux, à lui, confiés.

Notamment :

- les parties des voûtes et parois de caves et galeries souterraines qui ne présentent pas de garanties suffisantes de solidité doivent être maçonnées ou boisées ;
- l'aération des caves et galeries souterraines doit être telle que l'humidité et les gaz délétères provenant des fumiers et des moteurs à carburant soient évacués à l'extérieur ;
- l'éclairage des caves et galeries doit être suffisant. Il peut être assuré par lampe portative individuelle ou par installation électrique fixe. Dans cette dernière hypothèse, un éclairage de secours, par lampe portative individuelle ou installation fixe, doit pouvoir fonctionner à tout moment en cas d'interruption du courant ;
- l'orifice des puits d'aération doit être protégé par des garde-corps et des grilles s'opposant aux chutes dans la cave, des hommes, des animaux et des objets ;
- les transports par brouettes ne peuvent être confiés aux femmes et jeunes gens de moins de 18 ans quand ils excèdent leurs forces physiques ;
- les tombereaux doivent être munis de freins et de chambrières en bon état ;
- les crochets d'attelage des remorques doivent être conçus de façon à éviter tout décrochage accidentel de la remorque ;
- lorsque le transport des ouvriers a lieu par camions ou camionnettes, ces véhicules doivent être munis de sièges fixes, de ridelles s'opposant aux chutes des occupants et d'une cabine ou bâche protégeant lesdits occupants des intempéries ;
- les travaux de désinfection au chlore ou à l'aide de produits corrosifs donnent lieu à la fourniture gratuite par l'employeur des gants et vêtements protecteurs.

2° Salariés de l'horticulture, des pépinières fruitières
et d'ornement, cultures légumières intensives

Article 82

Remboursement de frais

Les salariés et apprentis appelés à effectuer les travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail, et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi, ont droit à une indemnité de panier à moins qu'ils ne soient nourris aux frais de l'employeur.

Le taux de ladite indemnité est fixé, par repas, à une fois et demie le salaire horaire afférent à la catégorie B.

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

3° Salariés des entreprises de travaux agricoles

Article 83

Indemnité de trajet

A défaut de transport des ouvriers par l'entreprise sur les lieux de travail, distants de plus de 10 kilomètres du lieu de rassemblement habituel du personnel et, s'il n'y en a pas, du domicile du salarié, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

Article 84

Indemnité de panier

Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire à la catégorie B.

4° Salariés de la viticulture, de l'arboriculture, de la polyculture-élevage

Article 85

Indemnités de trajet et de panier

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

Indemnité kilométrique – Frais de déplacements en l'absence de véhicule de service :

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel motorisé, à la demande de l'employeur et/ou pour transporter du petit matériel, ce remboursement forfaitaire est de 1 € par jour pour les véhicules à moteur 4 roues et 0,50 € pour les véhicules à moteur 2 et 3 roues, avec présentation de justificatifs à noter sur la feuille de travail.

Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire à la catégorie B.

5° Prix-faiteurs (viticulture)

Article 86

Rémunération des façons

La rémunération des façons est fixée en fonction de la production réalisée par le salarié, dans des conditions normales de réalisation des tâches.

Le travail à la tâche doit s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié.

a) Vigneron prix-faiteur intégral, c'est-à-dire vigneron qualifié qui entreprend l'ensemble des travaux de la vigne y compris les travaux du sol et les traitements phytosanitaires à effectuer depuis le début de l'année culturale jusqu'aux vendanges non comprises, qui les conduit à son gré suivant les usages locaux, les propriétaires pouvant toujours en contrôler la bonne exécution en temps voulu et dans certains cas (traitement des maladies cryptogamiques) en ordonner la réalisation.

A ce travailleur sera affectée, pour l'ensemble des travaux, la catégorie d'emploi fixée par la convention à la catégorie D « Ouvrier très qualifié en viticulture ».

En cas de maladie prolongée, l'employeur fait assurer l'exécution en temps et saison du travail par un remplaçant.

Le prix des façons exécutées par le remplaçant vient en déduction du prix-fait.

b) Ouvrier employé à la façon culturale :

Selon les travaux accomplis, les catégories suivantes seront affectées à ce travailleur :

NATURE DES TRAVAUX	CLASSIFICATION	CATÉGORIE
Taille effectuée par un vigneron ayant l'initiative et la responsabilité de son travail	Ouvrier très qualifié en viticulture	D
Taille effectuée par un vigneron travaillant sous la responsabilité de son employeur	Ouvrier qualifié en viticulture	C
Épamprage	Ouvrier qualifié en viticulture	C
Autres façons	Ouvrier spécialisé en viticulture	B

c) La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée aux 1 000 pieds.

d) Les façons ne figurant pas dans les définitions ci-après ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé, de même que celles concernant la vigne haute qui se caractérise par des piquets dont la hauteur hors sol est supérieure à 1,70 m.

Article 87

Soins aux animaux

Pour les vignerons ou prix-fauteurs, les soins aux animaux seront payés sur la base du salaire horaire applicable à la catégorie d'emploi dans laquelle se trouve classé le vigneron donneur de soins, compte tenu du temps consacré à cette tâche, les dimanches et jours fériés.

Temps nécessaire aux soins journaliers :

- 1^{re} bête : 40 minutes ;
- par bête supplémentaire : 20 minutes.

Article 88

Normes d'activité pour le travail de prix-fait non accompli à la main

En matière de prix-fait intégral (ouvrier catégorie D) et à défaut d'accord individuel au niveau de l'exploitation les normes d'activité actuellement retenues pour les labours et les traitements, continueront d'être appliquées obligatoirement en cas d'utilisation de la traction animale. Les façons accomplies à l'aide de la traction mécanique seront rémunérées au temps passé.

Article 89

Définition des façons culturales et temps passé aux 1 000 pieds

A. – Département à l'exclusion de la région du Médoc

Taille

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon les prescriptions de la législation concernant l'appellation à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés. Lorsque, en taillant, il

est utilisé un côté de l'année précédente, le vieux bois inutile doit être rogné à la scie et il faut prendre soin de faire une coupe en biseau :

- guyot simple, temps passé : 9 h 30 ;
- guyot double, temps passé : 11 h 30.

Tombée des bois

Récupération des crochets ou agrafes à raison de 80 % au moins des quantités déjà utilisées, tirage des bois et dépôt en vrac dans le fond :

- guyot simple, temps passé : 6 heures ;
- guyot double, temps passé : 7 heures.

Les travaux de tombée des bois dans les vignes à trois fils fixes seront majorés de 10 %.

Sortie des bois

Enlèvement et destruction à la main, temps passé : 2 heures.

La mise en fagots demandée par l'employeur est rémunérée au temps passé.

Carassonage ou sécaillage

Tous les piquets et marquants doivent être vérifiés chaque année, ré-enfoncés si besoin est, ré-aiguïsés et mis en place, changés lorsqu'ils sont trop courts. En cas de gelée noire, ce travail doit être obligatoirement suspendu. Dans le prix de cette façon, les fils sont rattachés, ainsi que ceux qui, accidentellement, s'en seraient détachés.

La moyenne des piquets neufs est d'environ 100 par hectare ou 20 par mille pieds. La sécaille réformée de moins d'un mètre appartient au prix-facteur.

Le prix-facteur doit respecter l'ordre de plantation entre les grands et les petits piquets. Les piquets de rechange sont fournis par le propriétaire.

Les culées sont remplacées dans le prix du sécaillage ou du carassonage par des culées fournies par l'employeur. Cependant, le nombre de culées ne doit pas dépasser 5 %, le surplus devant être fait au temps passé :

- vigne de moins de 20 ans, temps passé : 2 h 30 ;
- vigne de plus de 20 ans, temps passé : 3 heures.

Calage ou attachage des pieds (vignes de moins de 4 ans)

Le calage ou attachage du pied se fait avec le lien fourni par l'employeur. Tous les pieds doivent être calés, dressés dans le rang et maintenus avec 3 liens sur chaque marquante. Les ligatures anciennes restées en bon état n'ont pas à être refaites, temps passé : 5 heures.

La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

Pliage de l'aste (ou latte) et attachage du pied

On entend par pliage l'opération qui consiste à cintrer les lattes et à les fixer au fil de fer par un ou deux liens par latte selon nécessité. L'opération doit être exécutée par temps doux et arrêtée dès que les lattes deviennent cassantes. Si les lattes viennent à se détacher par la suite, le prix-facteur doit les rattacher.

On entend par attachage du pied l'opération qui consiste à fixer le pied au fil de fer à l'aide d'un lien chaque fois que le lien de l'année précédente est devenu insuffisant.

La façon de pliage-attachage du pied est effectuée avec les liens fournis par l'employeur. La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

- guyot simple, temps passé : 5 h 30 ;
- guyot double, temps passé : 6 h 30.

Dans le cas d'emploi de deux liens différents, le temps de travail aux 1 000 pieds est majoré d'un quart d'heure.

Cavaillons

a) Les premiers cavaillons sont entrepris aussitôt après le déchaussage. Pour les plantations dont la direction des rangs est perpendiculaire à la pente du terrain, ils sont retirés à 50 % du côté montant. Les bouts de rangs de vigne tout le long des pièces sont dégagés sur 50 cm à compter du premier piquet à l'intérieur du rang, temps passé : 5 heures.

b) Les deuxièmes cavaillons sont piochés sur place, les bouts des rangs étant dégagés comme il est dit pour les premiers cavaillons, temps passé : 3 heures.

Epamprage ou ébroulage

Les ébroulages ou épamprages doivent comprendre non seulement l'ablation des repousses sur le corps du pied, mais encore l'ablation des bois gourmands à l'intérieur du pied et celle des racines adventives qui doivent être détruites après le deuxième cavaillon.

La deuxième façon doit s'effectuer en fin de végétation.

– 1^{re} façon, temps passé : 4 h 30 ;

– 2^e façon, temps passé : 2 h 30.

NB : Si l'intérieur du pied a été ébourgeonné complètement, alors que pour rabattre le pied il eut fallu laisser un bourgeon, il faut considérer qu'il y a malfaçon.

Levage

Le levage doit s'effectuer avec au moins 2 fils mobiles ou 4 fils fixes dont 3 utilisés pour le levage.

Il a pour but de palisser dans l'axe du rang les bois poussés horizontalement ou obliquement de façon à permettre le libre passage des engins culturaux tout en évitant l'écrasement des bois pour permettre une aération suffisante à l'intérieur des pieds :

– 1^{re} façon, temps passé : 2 h 30 ;

– 2^e façon, temps passé : 5 h 30 ;

– 3^e façon, temps passé : 1 h 30.

Lorsqu'il n'est effectué que deux levages, le premier est rémunéré au prix de la première façon et le second au prix de la deuxième façon.

Dans le cas particulier où il n'est effectué qu'un seul levage, cette façon culturale sera rémunérée à raison du cumul de la deuxième et troisième façon de levage.

Rognage ou estrapage

Le rognage ou estrapage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus, après entente avec l'employeur pour la détermination de la hauteur et sur les côtes de pied :

– 1^{re} façon, temps passé : 1 h 30 ;

– 2^e façon, temps passé : 3 h 30 ;

– 3^e façon, temps passé : 2 h 15.

B. – Région du Médoc

Tombée des fils de levage

Dans le cas de double fils amovibles, les deux fils seront sortis de leur support et mis à terre dans les rangs qui ne reçoivent pas les sarments, temps passé : 1 h 20.

Coupage des liens

Les liens qui ont été posés à l'occasion du pliage seront coupés pour dégager les astes.

– 4 000 liens – temps passé : 2 h 30 ;

– 2 500 liens – temps passé : 1 h 40.

Taille

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon les prescriptions de la législation concernant l'appellation à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés.

Lorsque en taillant, il est utilisé un côté de l'année précédente, le vieux bois inutile doit être rogné à la scie et il faut prendre soin de faire une coupe en biseau.

La tombée des bois s'effectue en même temps que la taille.

– plantations en Graves, temps passé : 11 h 30 ;

– plantations en Palus, temps passé : 14 h 30.

Sécaillage ou carassonage

Tous les piquets et marquants doivent être vérifiés chaque année, changés si besoin est, pointés puis les fils seront rattachés ainsi que ceux qui, accidentellement, se seront détachés. La pose de fils neufs se fera au temps passé.

En cas de gelée noire, ce travail doit être obligatoirement suspendu. Dans le prix de cette façon, les fils sont rattachés aux piquets, ainsi que ceux qui, accidentellement s'en seraient détachés. La moyenne des piquets neufs est d'environ 150 par hectare. La sécaille réformée de moins d'un mètre appartient au prix-facteur.

Le prix-facteur doit respecter l'ordre de plantation entre les grands et les petits piquets. Les piquets de rechange sont fournis par le propriétaire. Les culées seront remplacées au temps passé : 2 h.

NB : il convient d'introduire une nouvelle méthode qui consiste lorsque la vigne est suffisamment fondée à ne plus exiger que chaque cep ait un marquants. Celui-ci n'est remplacé que lorsqu'il est indispensable pour le cep (non-alignement).

Le temps passé aux mille pieds pour les vignes à trois fils est porté à 2 h 30.

Pliage-acanage

Le pliage est effectué suivant les usages, avec le lien fourni par l'employeur. Le vime est fendu au temps passé. Deux attaches sont faites chaque fois que les lattes doivent être recourbées sur les fils. Les pieds qui le nécessitent doivent être attachés au tuteur ou au fil de fer avec du vime. Le pliage-acanage doit être exécuté par temps doux et arrêté obligatoirement dès que les lattes deviennent cassantes.

Il y a deux pliages : le pliage normal et le pliage simplifié :

a) pliage-acanage normal (3 ligatures) :

– plantation en Graves, temps passé : 6 h 15 ;

– plantation en Palus, temps passé : 7 h 15 ;

b) pliage-acanage simplifié (deux ligatures) :

– temps passé : 3 h 45.

Sarmentage aux fagots

Les bois de vigne détachés du cep par la taille sont sortis des fils de fer, mis en fagots, liés et sortis des rangs.

Il convient de distinguer cette façon traditionnelle de confection de fagots à la main, et la sortie des bois et leur destruction. Cette façon est payée au temps passé.

Sortie des bois et destruction

Les bois sont sortis des rangs et détruits en bout de vigne, temps passé : 3 h 45.

Cavaillons

Les premiers cavaillons sont entrepris aussitôt après le déchaussage. Pour les plantations dont la direction des rangs est perpendiculaire à la pente du terrain, ils sont retirés en plein du côté montant. Les bouts des rangs de vigne tout le long des pièces sont dégagés sur 50 cm, à compter du premier piquet à l'intérieur du rang, même dans le cas où les cavaillons seraient tirés derrière la décavaillonneuse.

NB : il convient de distinguer deux temps de travaux selon que le cavaillon est tiré derrière un intercep ou non :

- cavaillons sans intercep, temps passé : 2 heures ;
- cavaillons avec intercep, temps passé : 1 h 30.

(Dans les sols argileux, temps majoré de 20 %.)

Ebourgeonnage ou chausserons

Les ébourgeonnages ou chausserons doivent comprendre non seulement l'ablation des repousses sur le corps du pied, mais encore l'ablation des bois gourmands à l'intérieur du pied et des repousses du porte-greffe.

L'ablation des racines adventices et des porte-greffes (affranchissement) se fait au temps passé.

NB : le temps consacré à cette façon sera différent selon qu'il s'agira de cépage Cabernet Sauvignon ou des autres.

- Cabernet Sauvignon, temps passé : 1 h 30.
- autres cépages, temps passé : 3 heures.

Le temps passé aux mille pieds pour les autres cépages est porté à 3 heures 30.

Levage aux fils de fer

Le levage à deux fils se fait au fur et à mesure de la pousse de la vigne, en général, trois passages :

- à 1 ou 2 fils fixes (2 passages), temps passé : 5 heures ;
- à 2 fils amovibles (2 passages), temps passé : 4 heures.

Attachage au jonc

L'attachage se fait avec le lien fourni par l'employeur ; il doit comprendre par pied un nombre d'attaches suffisant pour laisser assez d'air à l'intérieur du pied.

- attachage, temps passé : 7 heures.
- (2 passages.)

Estrapage ou écimage

L'estrapage ou écimage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus ou sur les côtés du pied :

- 1^{er} passage, temps passé : 1 heure ;
- 2^e passage, temps passé : 1 h 30 ;
- 3^e passage, temps passé : 2 heures.

Relevage des bouts

Le relevage des bouts est effectué après le dernier chaussage ; il consiste à dégager un mètre de terre à partir du premier piquet de la rangée et le long des pièces de vigne, la terre étant rejetée à l'intérieur du rang sans cependant nuire à l'écoulement des eaux (temps passé).

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Article 90

Classification des emplois de cadres

Cadre groupe III :

Cadre, dirigeant habituellement une équipe ou ayant l'initiative de répartir habituellement le travail pour exécuter des tâches préalablement définies et déterminées par le chef d'exploitation. Il en assure le contrôle et assume la responsabilité de la bonne exécution du travail qu'il organise conformément à des ordres précis reçus journallement à moins que cette organisation ne découle de la nécessaire permanence des travaux ou de leur répartition normale dans le cycle habituel de production. Prend part manuellement aux travaux. Peut être chargé après accord écrit de l'établissement de certains documents administratifs, commerciaux, fiscaux ou sociaux simples suivant les instructions précises de l'employeur qui en conserve la responsabilité administrative ou juridique.

Les cadres classés en III B à la date d'application du présent accord sont reclassés au groupe III. Les cadres classés en III A à la date d'application du présent accord pourront le rester sous réserve que leur emploi corresponde bien à la définition ci-après :

Salarié hautement qualifié travaillant habituellement avec une équipe à effectif limité qu'il dirige et assumant la responsabilité de l'exécution de tâches préalablement définies et déterminées par l'échelon supérieur qui en assure le contrôle.

Cadre groupe II :

Cadre dont la fonction est d'assurer la direction des travaux, leur exécution au moment opportun suivant les directives périodiquement établies par l'employeur ou un cadre du premier groupe ; peut être chargé de la gestion du personnel dont l'importance est définie par l'employeur ; il embauche et congédie dans les limites sus-indiquées. Il peut également être chargé de certains achats dans des limites bien définies. Le fait d'intervenir dans les travaux manuels n'enlève aucun avantage afférent à cet emploi.

Cadre groupe I :

Cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de l'exploitation ou dans les secteurs qui lui sont confiés.

Article 91

Contrat d'engagement

L'engagement d'un cadre est constaté par écrit, en double exemplaire, signé des deux parties, l'un destiné à l'employeur, l'autre au cadre.

Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée s'il est à durée déterminée, la définition d'emploi du cadre, sa catégorie, son salaire, (étant entendu que ce dernier ne peut être inférieur à celui défini par le minimum conventionnel) et ses responsabilités particulières dans l'entreprise.

Toutes modifications ultérieures feront l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes clauses complémentaires, sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

Article 92

Période d'essai

L'embauchage est fait à titre d'essai pour une période de :

- 4 mois pour les cadres du groupe I ;
- 4 mois pour les cadres du groupe II ;
- 3 mois pour les cadres du groupe III.

Exceptionnellement, le renouvellement de cette période peut être décidé après accord écrit des parties.

La durée initiale de la période d'essai peut être renouvelée une fois, après accord écrit des parties, sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- 8 mois pour les cadres du groupe I ;
- 6 mois pour les cadres du groupe II ;
- 4 mois pour les cadres du groupe III.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai, doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception en observant un délai de prévenance fixé à :

- pour l'employeur :
 - 2 mois pour les cadres du groupe I ;
 - 1 mois pour les cadres des groupes II et III.
- pour le cadre :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

Si, à l'issue de la période d'essai, le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif.

Article 93

Durée du travail et rémunération

La durée légale du travail est applicable à l'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, qui ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 11.2.1 de cet accord.

Les cadres des groupes I, II et III ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi et qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation.

Le salaire mensuel minimum prévu par la présente convention s'entend comme une convention de forfait incluant la rémunération de certaines heures supplémentaires nécessaires à l'exercice des responsabilités inhérentes à la classification, effectuées en fonction des besoins habituels du service.

Cette convention de forfait ne peut faire obstacle à l'annualisation du temps de travail dans le respect des maximums légaux, journaliers, hebdomadaires ou annuels.

Pour les cadres du groupe III, les heures supplémentaires sont forfaitisées dans la limite de 5 heures par semaine ou de 228 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà sont rémunérées en sus majorées de 25 % pour les 3 premières à partir de la 41^e ou des 137 premières à partir de la 1 836^e (y compris journée de solidarité) et de 50 % au-delà.

Pour les cadres du groupe II, les heures supplémentaires sont forfaitisées dans la limite de 7 heures par semaine ou de 319 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà sont rémunérées en sus majorées de 25 % pour la première à partir de la 43^e ou des 45 premières à partir de la 1 898^e (y compris journée de solidarité) et de 50 % au-delà.

Pour les cadres du groupe I, les heures supplémentaires sont forfaitisées dans la limite du temps maximum légal soit 44 heures en moyenne annuelle ou 2 000 heures par an si le cadre travaille dans une entreprise de travaux agricoles ou une CUMA et 1 940 heures s'il travaille sur une exploitation agricole.

Pour les cadres des groupes II et I, ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre d'un forfait jours conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

L'employeur est tenu de mettre en place un dispositif de suivi du temps de travail des cadres fiable et infalsifiable.

Article 94

Supplément de rémunération

L'ensemble des suppléments de rémunération versés aux cadres, en sus du salaire de base : prime d'intéressement, treizième mois, primes de bilan, primes de vendanges, primes de toute nature, ne pourra être inférieur chaque année à :

- 1/12 du salaire de base annuel pour les cadres ayant au moins 6 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;
- 1/24 du salaire de base annuel pour les cadres ayant 3, 4 ou 5 ans de présence effective dans la fonction de cadre.

Cependant, le supplément calculé ci-dessus ne pourra être annuellement inférieur à :

- 1 demi-mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 3 et 4 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;
- 1 mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 5 et 6 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;
- 1 mois et demi de salaire conventionnel pour les cadres ayant 7 et 8 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;
- 2 mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 9 ans et plus de présence effective dans la fonction de cadre.

On entend par salaire conventionnel, le minimum fixé par la convention collective de travail pour les groupes de cadres considérés.

Article 95

Garantie de ressources

Après un an d'ancienneté sur l'exploitation, l'interruption de travail pour maladie ou accident (les accidents résultant de la pratique d'un sport notoirement dangereux étant exclus) dûment constatée par certificat médical ouvre droit pendant les 2 premiers mois à une indemnité mensuelle spéciale.

Cette indemnité est destinée à compléter, jusqu'à concurrence du montant du salaire brut, les diverses indemnités journalières servies au cadre au titre soit des assurances sociales agricoles, soit des accidents du travail ou de toute autre caisse de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie ou accident peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent sans toutefois pouvoir dépasser au cours d'une même année civile la durée d'indemnisation fixée au premier alinéa.

Article 96

Remplacement en cas de maladie, maladie professionnelle ou accident

Les cadres bénéficient des dispositions de l'article 17 précité. Pour les cadres, la période de protection et la priorité de réembauche est fixée à 12 mois.

Article 97

Frais d'emménagement et de déplacement

Les frais d'emménagement du cadre (frais de voyage et de transport du mobilier) sont supportés par l'employeur sauf clause contraire consignée par écrit.

En cas de départ volontaire du cadre ou de congédiement pour faute grave avant l'expiration d'un délai de 1 an, le cadre devra supporter une part de ces frais proportionnellement au temps restant à courir.

Tous les déplacements à effectuer par le cadre et nécessaires à la bonne marche de l'exploitation sont entièrement à la charge de l'entreprise.

Article 98

Congé de perfectionnement

En dehors des congés prévus par la convention collective, les cadres, en accord avec l'employeur pourront éventuellement bénéficier chaque année, sauf pendant les périodes de grands travaux, du temps nécessaire pour assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement organisés, soit par les services du ministère de l'agriculture, soit par les organismes professionnels et syndicaux.

Le cadre devra fournir à son employeur une justification de ses absences. Ces absences ne seront pas déductibles du salaire dans la limite de 12 jours par an.

Article 99

Délai congé ou préavis

Sauf cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 3 mois pour les cadres du groupe III ;
- 4 mois pour les cadres du groupe II ;
- 6 mois pour les cadres du groupe I.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, celui-ci conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme.

Dans tous les cas, la résiliation doit être notifiée conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de congédiement, le cadre peut s'absenter pendant la période de préavis, pour rechercher un emploi. Ces absences, fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois, sont néanmoins considérées comme journées de travail et rémunérées dans la limite de :

- 8 jours ouvrables pour les cadres du groupe III ;
- 12 jours ouvrables pour les cadres du groupe II ;
- 16 jours ouvrables pour les cadres du groupe I.

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis qu'il est tenu de respecter ne peut en tout état de cause excéder 2 mois.

Le contrat à durée déterminée peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. En outre, dans cette hypothèse, le délai de préavis qu'il est tenu de respecter ne peut excéder 2 semaines.

Article 100

Indemnité de licenciement

Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait de faute grave après un an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise) donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis à une indemnité de licenciement égale à :

- 7/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 12 ans révolus et 15 ans ;
- 6/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 9 ans révolus et 12 ans ;
- 4/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 6 ans révolus et 9 ans ;
- 3/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 1 an révolu et 6 ans.

Le montant de cette indemnité est porté à 12 mois de salaire brut pour le cadre ayant plus de 15 années d'ancienneté.

Ces tranches ne se cumulent pas.

Conformément au premier alinéa les années de présence pour le calcul de l'indemnité ci-dessus s'entendent dans la fonction de cadre sur l'exploitation.

Le calcul global s'effectue sur la base de la moyenne annuelle à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, à la date de la notification du licenciement et avec la seule fraction correspondant à la tranche d'ancienneté atteinte à l'expiration du contrat de travail. L'année complète est prise au prorata des mois de travail effectif.

L'indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres demandant la liquidation de leur retraite.

Dans ce cas, elle est remplacée par une indemnité prévue à l'article suivant.

Tout cadre envisageant de prendre sa retraite doit en avertir son employeur au plus tard dans le délai du préavis prévu à l'article 97.

Article 101

Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est fixée à la moitié des indemnités prévues à l'article 98 « Indemnité de licenciement ».

En tout état de cause, l'indemnité ne pourra être inférieure à celle résultant de l'application des dispositions de l'article D. 1237-1 du code du travail.

Article 102

Régime de prévoyance

Les employeurs des cadres sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs cadres assimilés dans les conditions prévues par la convention collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Les salariés de la catégorie G « Responsable de travaux » visés à l'article 25 « Secteur horticulture.– Pépinières et cultures légumières intensives » uniquement, seront affiliés au présent régime.

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus d'adhérer pour leurs salariés cadres à la garantie sur complémentaire frais de soins « Top santé » gérée par la CPCEA.

Les conditions générales de « Top santé » s'appliquant dans leur intégralité assurent une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé, comme indiqué dans le tableau des garanties annexé.

Cette garantie « Top santé » couvre le salarié cadre et l'ensemble de ses ayants droit tel que définis dans la convention collective nationale de 1952.

Le financement de cette garantie est assuré par une cotisation prise en charge à hauteur de 50 % par l'entreprise et 50 % par le salarié. Le montant de cette cotisation mensuelle est révisable.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les chômeurs, les invalides et les retraités peuvent continuer à bénéficier de la garantie Top santé, s'ils en font la demande à la CPCEA.

Ce complément de garantie santé est un contrat dit « responsable » répondant aux dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 872-2 du code de la sécurité sociale, permettant ainsi le bénéfice des exonérations sociales et fiscales.

Article 103

Dépôt et extension

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés à la DIRECCTE.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

La présente convention ne sera applicable qu'à compter de son extension.

Fait à Bordeaux, le 23 juin 2015

(Suivent les signatures.)