

Convention collective
EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE
(LOIRET)

CONVENTION DU 21 SEPTEMBRE 2004 (1)

NOR : AGRS0597028M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Loiret,

D'une part, et

L'union départementale CFE-CGC du Loiret ;

L'union départementale CFTC du Loiret ;

L'union départementale FO des syndicats confédérés du Loiret ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière ;

L'union départementale FGA-CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Objet et validité de la convention

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de légumes de plein champ du Loiret.

Elle s'applique nonobstant tous usages et coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

En aucun cas la rémunération nette en espèces allouée aux salarié, ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après.

Article 2

Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Dès sa date d'application, elle abroge la convention collective du 8 décembre 1983 et ses avenants.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national ou local au sens de l'article L.133-2 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national ou local, qui n'est pas partie à la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties intéressées et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Cette demande devra impérativement comporter l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans le délai de 2 mois, une réunion de la commission mixte sera organisée.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur de la convention ou de sa dernière révision, sauf accord de l'ensemble des signataires du texte concerné.

Article 6

Dénunciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt. Toutefois, la partie signataire ou adhérente qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai, revenir sur sa décision.

Article 7

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Une commission paritaire de conciliation et d'interprétation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 2 représentants. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalent au nombre total de représentants salariés.

Lorsqu'une des parties liées par la présente convention désire saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation, elle en avise le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission doit être convoquée dans un délai de 2 mois.

Le secrétariat de la commission est assuré par le syndicat demandeur.

Article 8

Procédure de règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Toutefois, les conflits nés de la révision de la convention peuvent être soumis directement à la procédure de médiation prévue par les articles L. 524-1 à L. 524-5 du code du travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou sur l'initiative du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Lorsque la procédure de conciliation a été mise en œuvre mais n'a pu aboutir, les conflits collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation ou, si les 2 parties en conviennent, à la procédure d'arbitrage prévue par les articles L. 525-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE II

Droits individuels et collectifs Représentation du personnel

Article 9

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

Les salariés s'engagent quant à eux à ne pas prendre en considération dans le travail le sexe, l'origine, les opinions des autres salariés, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat.

Article 10

Activité politique et religieuse

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse.

Article 11

Droit syndical

L'exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale est régi par les dispositions des articles L. 412-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après :

Section syndicale :

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Panneau d'affichage :

Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Information :

Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, celle-ci informera les salariés de la teneur de l'accord.

Article 12

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salarié, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail (articles L. 412-11 et suivants).

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales (10 heures par mois dans les entreprises ou exploitations agricoles de 50 à 150 salariés ; 15 heures dans les entreprises ou exploitations agricoles de 151 à 500 salariés ; 20 heures dans les entreprises ou exploitations agricoles de plus de 500 salariés). Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Article 13

Les délégués du personnel

Le nombre, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont fixés par les dispositions légales et réglementaires, complétées et précisées par les dispositions suivantes :

Dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions légales.

Mission :

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions collectives et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, et dans le cas où un comité d'entreprise ou d'établissement n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise ou d'établissement prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité, et de proposer toutes les mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.

Crédits d'heures :

Le temps passé aux réunions avec l'employeur et aux déplacements éventuellement nécessaires pour s'y rendre est payé comme temps de travail et s'ajoute aux heures de délégation.

Les délégués titulaires bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

La protection des délégués du personnel lors de la rupture de leur contrat de travail est fixée par les dispositions légales.

Article 14

Comité d'entreprise et d'établissement

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 13 pour les délégués du personnel.

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 20 heures par mois sauf circonstances exceptionnelles.

Ce temps est considéré comme un temps de travail et payé comme tel.

Le temps passé aux réunions du comité d'entreprise convoqué par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

La participation minimale de l'employeur au financement des œuvres sociales est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail. A cette participation s'ajoute la subvention de fonctionnement au minimum prévue à l'article L. 434-8 du code du travail.

La protection des membres du comité lors de la rupture de leur contrat de travail est fixée par le code du travail.

Délégation unique :

Dans les exploitations agricoles ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise, sont ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires. Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 13 pour les délégués du personnel.

Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement :

Les attributions d'ordre professionnel, social et économique sont exercées conformément aux dispositions légales.

Le comité d'entreprise est notamment consulté :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée d'emploi, du travail, et sur la formation professionnelle ;
- sur le règlement intérieur ;

- sur les questions d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le comité d'entreprise ou d'établissement gère directement ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles.

Article 15

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires.

Le CHSCT a pour mission notamment :

- de contribuer et développer le sens de la prévention des risques professionnels ;
- de veiller et concourir à l'information sur les risques professionnels des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes.

Il est consulté sur le règlement intérieur, les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité.

Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels. Il reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place, au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

CHAPITRE III

Dispositions relatives à l'emploi

Article 16

Engagement

L'embauche d'un salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires. Avant toute embauche, l'employeur doit informer les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauchage de l'emploi permanent disponible correspondant à leur qualification.

Article 17

Contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- nature de l'emploi ou des fonctions et qualification professionnelle ;
- durée du travail ;
- rémunération ;

- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire ;
- convention collective applicable et éventuels accords d'entreprises applicables.

Article 18

Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour supprimer ou diminuer la période d'essai, n'est considérée comme définitivement conclue qu'à la fin de la période d'essai déterminée comme suit :

NIVEAU	QUALIFICATION	PÉRIODE D'ESSAI
I	Emploi d'exécutant	1 mois
II	Emploi spécialisé	3 mois
III	Emploi qualifié	4 mois
IV	Emploi hautement qualifié	4 mois
Cadre 3 ^e et 2 ^e groupe		4 mois
Cadre 1 ^{er} groupe		6 mois

La période d'essai peut être renouvelée une fois avec l'accord des 2 parties.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un préavis réciproque :

- de 48 heures pour le niveau I ;
- de 1 semaine pour le niveau II ;
- de 2 semaines pour les niveaux III, IV et les cadres des 3^e et 2^e groupes ;
- de 1 mois pour les cadres du 1^{er} groupe.

Le préavis excédant une semaine devra être transmis par pli recommandé avec avis de réception.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales.

Article 19

Frais de transport et d'emménagement

Les frais de transport et d'emménagement sont à la charge de l'employeur sous réserve toutefois que la présence du salarié sur l'exploitation soit prévue pour une durée de 1 an à compter de sa date d'embauchage. En cas de rupture du fait du salarié, celui-ci sera redevable d'une somme proportionnelle au temps de travail restant à accomplir pour terminer la période de 1 an. En cas de rupture du fait de l'employeur, c'est à ce dernier de supporter intégralement les frais, sauf faute grave de la part du salarié.

Article 20

Emploi des jeunes

Conformément à la législation en vigueur, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à des travaux susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé et leur développement.

Les jeunes salariés âgés d'au moins 14 ans, qui ne sont pas apprentis, ne peuvent pas être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 32 heures par semaine (35 heures au-delà de 15 ans).

Une pause de 30 minutes minimum doit être accordée pour toute période de travail continue de 4 h 30.

Pour chaque période de 24 heures, les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un temps de repos fixé à 14 heures jusqu'à 16 ans et 12 heures au-delà de 16 ans.

Le travail des jours fériés ainsi que le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures (et 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans) sont interdits.

Article 21

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes ont accès à tous les emplois ou fonctions de la même façon que les hommes. Lorsqu'elles accomplissent un travail identique, dans les mêmes conditions, elles perçoivent le même salaire que les hommes.

Article 22

Emploi des travailleurs étrangers

Aucun salarié étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Ils bénéficient des mêmes droits, conditions d'emplois, formation et promotion professionnelle que ceux reconnus aux autres salariés par la loi ou la présente convention collective.

Article 23

Emploi des handicapés

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de handicapés dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 329-9 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV

Classification des emplois

Article 24

Classification des emplois

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétence du salarié.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis dans la classification, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes.

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle. Chaque employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

A. – Personnel d'exécution

Le personnel d'exécution des entreprises visées par la présente convention est classé en 4 niveaux d'emplois subdivisés, pour certains, en deux échelons définis ci-après.

Des exemples figurant en annexe I de la présente convention permettent d'illustrer l'emploi correspondant à la définition mais ils ne sont pas exhaustifs.

Niveau I : emploi d'exécutant

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution simples, parfois répétitives, sans difficulté particulière.

Ces tâches d'exécution sont immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

L'emploi peut comporter l'utilisation de matériel de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et sous contrôle fréquent. L'emploi ne nécessite pas d'initiative particulière.

Echelon 2 :

Emploi consistant à exécuter les tâches à partir de conseils et consignes précis.

Emploi comportant la conduite d'engins agricoles dont le salarié effectue les vérifications journalières et contrôles périodiques (niveau d'huile moteur, hydraulique, eau...) et assure l'entretien courant (vidange, graissage...).

Élevage : emploi correspondant à l'entretien des animaux, préparation et distribution des aliments en s'aidant éventuellement d'un tracteur.

Nettoyage des installations, participe à la traite sous surveillance. N'ayant ni la compétence, ni la responsabilité du vacher, porcher, berger.

Niveau II : emploi spécialisé

Echelon 1 :

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution suivant les directives données.

Conduite et entretien courant de l'ensemble du matériel et des bâtiments d'exploitation.

Peut être appelé à participer à la vente et à la livraison des produits de la ferme.

Peut remplir les fiches de travail.

Elevage : cet emploi peut correspondre à la traite et aux soins élémentaires des animaux dont le salarié a la charge.

Emploi correspondant au référentiel CAPA.

Niveau III : emploi qualifié

Echelon 1 :

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme, soit par expérience, et comportant l'exécution des travaux de l'exploitation selon les instructions précises du chef d'exploitation ou de son représentant.

Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi comprend la réalisation de la majorité des tâches ci-dessous :

- conduire et régler seul avec précision l'ensemble du matériel de l'entreprise ;
- apprécier au cours du chantier les conditions climatiques et les conditions de sol et, au besoin, en référer au responsable d'exploitation ;
- déceler les pannes et effectuer les réparations courantes, entretenir et réparer les installations diverses et les bâtiments d'exploitation ;
- utiliser l'informatique embarquée.

En outre, suivant les spécificités de l'exploitation, le salarié pourra être amené à :

- remplir les fiches de travail, rendre compte de son activité et formuler des observations éventuelles ;
- conduire un camion ou un engin de travaux publics.

Elevage : salarié qui a la responsabilité de la bonne tenue du troupeau (hygiène, propreté, nourriture...) ;

S'occupe de l'alimentation, de la reproduction, de la traite, de la parturition.

Emploi correspondant au référentiel BEPA.

Echelon 2 :

Le titulaire du poste est responsable de l'organisation de son travail.

L'emploi nécessite couramment de la part de son titulaire des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Le travail s'effectue sans surveillance pendant son exécution, celui-ci étant seulement contrôlé *a posteriori*.

L'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis, ou, plus généralement, de salariés en contrat de formation en alternance, de référentiel inférieur ou égal.

Exceptionnellement, le titulaire de l'emploi peut être amené à transmettre à d'autres salariés les consignes de l'employeur ou de son représentant.

Emploi correspondant au référentiel BEPA.

Niveau IV : emploi hautement qualifié

Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution de différentes opérations dans le cadre de la conduite d'activités de l'entreprise.

Le titulaire du poste organise son travail et il est responsable de l'exécution de celui-ci dans le cadre des directives générales données.

Il participe aux décisions techniques, à l'observation, à l'application et au diagnostic de l'état des cultures, des élevages, des matériels.

Il agit à partir de directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise.

Élevage : emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'élevage (tant aux soins des animaux que des matériels) selon des instructions périodiques. Le salarié doit organiser son travail dans les meilleures conditions et modifier le programme s'il répond mieux aux objectifs fixés. Il doit rendre compte de son travail, observations pouvant intéresser le chef d'entreprise dans le cadre d'une bonne gestion du troupeau.

Emploi correspondant au référentiel BTA.

Echelon 2 :

Emploi comportant l'exécution de différentes opérations dans le cadre de la conduite d'activités de l'entreprise.

Le titulaire du poste organise son travail et il est responsable de l'exécution de celui-ci dans le cadre des directives générales données.

Il participe aux décisions techniques, à l'observation, à l'application et au diagnostic de l'état des cultures, des élevages, des matériels.

Il agit à partir de directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise.

B. – Personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement des entreprises visées par la présente convention est classé en trois groupes définis par un coefficient, à savoir :

a) Cadre du 3^e groupe, coefficient 200

Répartit et surveille les travaux suivant des directives journalières nettement déterminées.

Reçoit des ordres journaliers et précis, à moins que la permanence des travaux n'y supplée.

A sous ses ordres un ou plusieurs salariés, réparti entre eux les tâches, en surveille l'exécution sous sa responsabilité tout en prenant part manuellement aux travaux le plus souvent.

b) Cadre du 2^e groupe, coefficient 270

Dirige les travaux suivant des instructions générales établies périodiquement.

Reçoit périodiquement des instructions générales telles que, par exemple : procéder aux emblavements d'hiver ou de printemps, à la multiplication de telle plante, à telle récolte, etc.

A sous ses ordres un ou plusieurs salariés, une ou deux équipes de salariés, les dirige, peut les conduire et les surveiller, ce qui n'exclut pas sa participation éventuelle au travail manuel.

c) Cadre du 1^{er} groupe, coefficient 350

Administre l'entreprise selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle.

Obéit à des directives générales telles, par exemple, que celles qui consistent à gérer une entreprise dans le cadre d'un plan technique, pratique et financier préalablement établi ou supposé.

A sous ses ordres l'ensemble du personnel de l'entreprise, le conduit, le surveille, le dirige et peut prendre part aux travaux manuels, le cas échéant.

Peut être consulté, le cas échéant, pour l'embauche du personnel.

Article 25

Changement temporaire d'activité

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire horaire habituel.

Les salariés appelés à effectuer exceptionnellement des travaux dans une catégorie supérieure percevront le salaire horaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y seront employés.

CHAPITRE V

Rémunération

Article 26

Rémunération minimale professionnelle

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La commission mixte se réunit au minimum une fois par an, pour traiter des rémunérations minimales professionnelles.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Ne sont pas prises en compte dans la rémunération minimale professionnelle et s'ajoutent à cette dernière :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés telles que définies par la présente convention ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Article 27

Salaires des cadres

La rémunération des cadres est forfaitarisée. Sauf dans l'hypothèse d'un emploi à temps partiel, les cadres reçoivent un salaire mensuel uniforme indépendamment du nombre de jours ouvrables de chaque mois.

La rémunération mensuelle forfaitaire des cadres est donnée par la formule suivante :

Salaires mensualisés sur la durée légale du travail \times par le coefficient de fonction de 1,3.

Cette rémunération mensuelle garantie comprend les dépassements d'horaires qu'ils sont susceptibles d'effectuer de leur propre initiative ou selon les nécessités de leur fonction, étant précisé que les heures de dépassement susceptibles d'être effectuées sont limitées par les durées légales ou conventionnelles quotidiennes, hebdomadaires et annuelles.

Article 28

Salaires des jeunes travailleurs

Se référer à l'article R. 141-1 du code du travail.

Article 29

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est déterminée suivant les dispositions légales (articles L. 117-10 et D.117-1 du code du travail).

Article 30

Salaires des travailleurs handicapés

Les salaires des travailleurs handicapés subissent un abattement fixé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (commission dont le secrétariat est assuré par la direction départementale du travail et de l'emploi), conformément aux articles D. 323-11 et suivants du code du travail et R. 323-59-1 et suivants du même code pour ceux qui occupent un emploi de travail protégé du secteur ordinaire de production.

Article 31

Travail de nuit

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Ce travail donne lieu à majoration de 50 % du salaire horaire de base.

Article 32

Heures du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Article 33

Primes accessoires du salaire

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent :

a) Une prime d'ancienneté dont le caractère est obligatoire, égale à un pourcentage de la rémunération brute fixé selon la durée de présence dans l'exploitation, à :

- 2 % après 2 ans de présence ;
- 3 % après 4 ans de présence ;
- 4 % après 6 ans de présence ;
- 5 % après 8 ans de présence ;
- 6 % au-delà de 10 ans de présence.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, n'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionnées par les intempéries ;
- les congés maladie ;
- les rappels sous les drapeaux ;
- les congés maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur, inférieures à 1 an.

Le salarié qui travaille d'une façon intermittente mais permanente sur la même exploitation bénéficie de la prime d'ancienneté. Le montant de ladite prime devra apparaître distinctement sur le bulletin de paye. Il est décompté en fin de mois.

b) Prime de panier : les salariés et apprentis appelés à effectuer des travaux sur un chantier éloigné du siège de l'exploitation et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre à leur foyer leur repas de midi, ont droit à une prime de panier égale à 3 fois le minimum garanti.

c) Prime d'encadrement : les cadres d'exploitations agricoles, définitivement engagés, bénéficient d'une prime d'encadrement minimum annuelle accordée dans les conditions suivantes :

- cadre du 3^e groupe (coeff. 200) : 1 mois de salaire ;
- cadre du 2^e groupe (coeff. 270) : 1 mois 1/2 de salaire ;
- cadre du 1^{er} groupe (coeff. 350) : 2 mois de salaire.

Cette prime sera versée par moitié avec le salaire de juin calculée sur la moyenne des 6 premiers mois de l'année et avec le salaire de décembre calculée sur la moyenne des 6 derniers mois de l'année.

Article 34

Garantie de salaire pour les salariés malades ou accidentés

En cas d'incapacité de travail temporaire résultant soit d'une maladie, soit d'un accident de la vie privée, soit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, soit d'une maternité ouvrant droit à l'indemnité journalière prévue par la législation en vigueur, le personnel d'exécution bénéficiera d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

Les conditions de versement de cette indemnité sont les suivantes :

- du 11^e au 121^e jour inclus, pour les maladies et accidents de la vie privée. Toutefois, ce délai est porté à 135 jours pour les salariés ayant plus de 33 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- du 1^{er} au 300^e jour inclus pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Le montant de l'indemnité complémentaire s'ajoutant à l'indemnité journalière légale doit maintenir 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Elle est égale à 10 % de ce même salaire pour les femmes durant la période où elles perçoivent les indemnités journalières légales de l'assurance maternité.

Le versement de l'indemnité complémentaire n'est dû qu'à la triple condition suivante :

- avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité ;
- justifier de sa prise en charge par la Mutualité sociale agricole en communiquant à l'employeur le décompte de ses indemnités journalières ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de la Communauté européenne.

Les cadres continueront à percevoir l'intégralité de leur rémunération brute pendant une période de 3 mois au plus d'arrêt de travail pour maladie ou accident, l'employeur complétant éventuellement les prestations en espèces perçues par le cadre.

Toutefois ce délai est porté à :

- 105 jours pour les cadres ayant de 23 à 28 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 120 jours pour les cadres ayant de 28 à 33 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 135 jours pour les cadres ayant plus de 33 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Au-delà des 3 premiers mois, la garantie de salaire est ramenée à 90 % du salaire brut que le cadre aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux travailleurs occasionnels ni aux travailleurs saisonniers.

Les garanties ci-dessus accordées ne peuvent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 35

Avantages en nature

Les avantages en nature sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003.

Article 36

Païement des salaires

La paye a lieu au moins une fois par mois et, en tout cas, avant le 5^e jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Le salarié pourra sur sa demande, percevoir un acompte qui ne pourra pas excéder le montant du salaire acquis au moment du règlement de l'acompte.

Article 37

Bulletin de paye

Un bulletin de paye est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail.

Article 38

Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par un accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 441-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

Durée du travail

Article 39

Durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Se référer aux article 6.1 à 6.4 de l'accord national.

Article 40

Heures supplémentaires. – Définition et paiement

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif, conformément au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 41

Repos quotidien

Se référer à l'article 5.4 de l'accord national.

Article 42

Repos dominical

Se référer aux articles 5.1, 5.2 et 5.3 de l'accord national.

Article 43

Repos compensateur

Se référer à l'article 7.4 de l'accord national.

CHAPITRE VII

Congés. – Absences

Article 44

Congés payés

Se référer aux articles 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord national.

L'ordre des départs en congé est fixé, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, sur accord préalable de l'employeur et du salarié.

Sauf impossibilité, il sera communiqué aux salariés au moins 1 mois à l'avance. En cas de désaccord, l'employeur fixe seul la date de départ, en tenant compte de l'ancienneté et de la situation de famille du salarié.

Les périodes de grands travaux, pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures au titre du congé annuel payé ne peuvent être exigées par les salariés, sont fixées comme suit :

- salariés toutes mains. – Conducteurs de tracteurs : 1^{er} mars au 15 avril, juin, 15 juillet au 15 août, 1^{er} octobre au 15 novembre ;
- vachers (production laitière) : avril, juin, juillet, octobre ;
- vachers (production viande) : janvier, février, mars ;
- bergers : décembre, janvier, février, mars, juillet.

L'indemnité afférente au congé est égale à 1/10 du salaire brut de la période de référence. Dans tous les cas, elle ne saurait être inférieure au montant de la rémunération dont le salarié aurait bénéficié s'il avait continué à travailler pendant la période de congé.

Article 45

Congés pour événements familiaux

Les salariés bénéficient sur justification de congés de courte durée à l'occasion de certains événements :

- mariage du salarié : 4 jours.
- mariage d'un enfant : 1 jour.
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours.
- décès du père ou de la mère : 1 jour.
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment de l'événement considéré et n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

Article 46

Jours fériés

Les jours chômés sont les suivants : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

Le jour du 1^{er} Mai est chômé et payé en vertu des articles L. 222-5 et suivants du code du travail ; il est assimilé à un jour de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires.

Le fait du chômage des jours fériés, s'ils tombent un jour où le salarié aurait normalement travaillé, ne peut entraîner une diminution de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

Les heures chômées et payées d'un jour férié n'entrent pas dans le calcul de la durée maximale de travail.

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

Article 47

Journée de solidarité (lundi de Pentecôte)

La journée dite de solidarité est normalement fixée le lundi de Pentecôte. Toutefois, au niveau de chaque entreprise, elle pourra être fixée un autre jour férié à l'exception du 1^{er} Mai.

Article 48

Congé formation

Le salarié qui désire partir en formation dispose d'un droit individuel défini par les articles L. 931-1 à L. 931-4 du code du travail.

Article 49

Congé parental

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté de 1 an au minimum, à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de l'adoption, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation, selon les dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

Article 50

Congé de paternité

Selon les dispositions des articles L. 122-25-4 et suivants du code du travail, tout salarié, après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois suivant la naissance, peut bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples).

Article 51

Autorisation d'absence pour enfant malade

Tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée d'un maximum 3 jours par an, en cas de maladie, constatée par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans, ou 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans.

Article 52

Absences. – Justification

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la direction.

Sauf cas de force majeure, lorsque l'absence correspond à un des cas prévus par les dispositions légales, réglementaires ou par la présente convention, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur et adresser le justificatif éventuellement requis dans le délai maximum de 2 jours.

Article 53

Absences pour maladie ou accident de la vie privée. – Accident de trajet

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident de la vie privée ou d'accident de trajet, et dont l'employeur a été avisé dans les conditions visées à l'article précédent, ne constituent pas un motif de rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

La durée de suspension du contrat de travail ne peut être supérieure à 3 mois. Jusqu'à concurrence de ce délai, le salarié malade ou accidenté sera réintégré à son ancienne place ou dans un emploi équivalent.

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement, au-delà de cette période et durant une nouvelle période de 3 mois, le salarié bénéficiera de la priorité d'embauchage.

Article 54

Maladie professionnelle et accident de travail

Se référer aux articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail.

Article 55

Maternité

Se référer aux articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

Article 56

Représentation au sein d'organismes ou commissions

Le salarié désigné par son syndicat pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (exemples : commission paritaire du travail, commission mixte, conseil d'administration des caisses de Mutualité sociale agricole, tribunal des affaires de sécurité sociale, tribunal du contentieux de l'incapacité, etc.) bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels non rémunérés.

CHAPITRE VIII

Apprentissage et formation professionnelle

Article 57

Apprentissage

Se conformer aux dispositions du titre I^{er} du livre I^{er} du code du travail (art. L. 115-1 à L. 119-5).

Article 58

Formation professionnelle

Se conformer aux dispositions du livre IX du code du travail (art. L. 900-1 à L. 992-2 du code du travail).

CHAPITRE IX

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 59

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Se référer aux articles L. 230-1 et suivants et R. 230-1 et suivants du code du travail.

Article 60

Médecine du travail

Tous les employeurs adhèrent pour tous leurs salariés à un service de médecine du travail.

CHAPITRE X

Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

Article 61

Cadres

Tout employeur employant des cadres doit adhérer à AGRICA (ex-CPCEA) dont le siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00.

Article 62

Personnel d'exécution

Les employeurs doivent adhérer à la CAMARCA/ARRCO, dont le siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00.

CHAPITRE XI

Rupture du contrat de travail

Article 63

Préavis réciproque

Sous réserve des dispositions des articles L. 122-40 et suivants du code du travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

Sa dénonciation doit être notifiée par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La date de la première présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu à un préavis dans les conditions suivantes, sauf faute grave ou lourde ou force majeure.

a) Personnel d'exécution :

- en cas de démission ou de licenciement du salarié ayant moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- en cas de démission ou de licenciement du salarié ayant plus de 2 ans de présence : 2 mois.

b) Personnel d'encadrement :

1. Pour les cadres du 3^e groupe :

- 3 mois pour ceux ayant moins de 5 ans dans la fonction de cadre ;
- 4 mois pour ceux ayant plus de 5 ans dans la fonction de cadre.

2. Pour les cadres du 2^e groupe :

- 4 mois pour ceux ayant moins de 5 ans dans la fonction de cadre ;
- 6 mois pour ceux ayant plus de 5 ans dans la fonction de cadre.

3. Pour les cadres du 1^{er} groupe :

- 6 mois pour ceux ayant moins de 5 ans dans la fonction de cadre ;
- 12 mois pour ceux ayant plus de 5 ans dans la fonction de cadre.

Article 64

Temps accordé pour la recherche d'un nouvel emploi

Pendant la durée du préavis, les salariés et les cadres ont droit à une absence payée pour rechercher un emploi :

- salariés : 2 demi-journées par semaine dont 1 au choix du salarié et l'autre à celui de l'employeur.

- cadres :
 - 3^e groupe : 6 jours ;
 - 2^e groupe ayant moins de 5 ans de services continus : 6 jours ;
 - 2^e groupe ayant plus de 5 ans de services continus : 12 jours ;
 - 1^{er} groupe ayant moins de 5 ans de services continus : 12 jours.
 - 1^{er} groupe ayant plus de 5 ans de services continus : 24 jours.

Ces jours sont fractionnés en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder 4 jours.

Les dispositions incluses au présent article cessent de produire leur effet, dès que le salarié ou le cadre a trouvé un nouvel emploi.

Article 65

Brusque rupture

Si les délais de préavis fixés à l'article 63 ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, au versement d'une somme correspondant au salaire, avantages en nature, aux primes, qui auraient été versées pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

Article 66

Indemnité de licenciement

A. – Personnel d'exécution

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail.

B. – Cadres

1. La même indemnité est versée aux cadres licenciés comptant plus de 2 ans et moins de 5 ans d'ancienneté.

2. Tout agent des cadres licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie, indépendamment de l'indemnité de délai-congé et sous réserve de justifier d'une ancienneté de 5 ans au service de l'exploitation, d'une indemnité de licenciement égale à 1 mois de salaire de base par année de présence.

Par salaire de base, il faut entendre, comme pour l'indemnité de préavis, d'une part le salaire moyen des 3 derniers mois, d'autre part les primes calculées d'après leur moyenne mensuelle sur les 3 années civiles précédant la date de congédiement.

Toutefois, cette indemnité ne pourra pas excéder une année de salaire.

Article 67

Départ en retraite

1. *Départ volontaire du salarié*

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour prendre sa retraite au taux plein ou à taux réduit, à partir de 60 ans, doit en informer par écrit son employeur. A la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité égale à :

A. – Cadres

Il est alloué aux cadres ayant plus de 10 ans de présence continue dans la même exploitation et qui cessent toute activité rémunératrice à partir de 60 ans une indemnité de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire de base conventionnel au-delà de 10 ans ;
- 2 mois de salaire de base conventionnel au-delà de 15 ans ;
- 3 mois de salaire de base conventionnel au-delà de 20 ans ;
- 4 mois de salaire de base conventionnel au-delà de 25 ans.

B. – Personnel d'exécution

Il est alloué aux salariés mensualisés cessant toute activité rémunérée à partir de 60 ans une allocation de fin de carrière égale à :

- 0,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail effectif ou, selon la formule la plus avantageuse, des 3 derniers mois, sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période de 3 mois, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*).

L'indemnité n'est acquise que si le salarié respecte un préavis de 2 mois. Elle ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature (indemnité de licenciement).

Par exception, tout salarié mensualisé qui fera valoir volontairement ses droits à la retraite avant 60 ans et à condition :

- d'avoir atteint l'âge de 56 ans au minimum ;
- de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein en réunissant suffisamment de trimestres validés et cotisés qu'il devra justifier auprès de l'employeur,

bénéficiera de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-avant.

2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein.

En principe, l'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant 65 ans.

Cependant, une mise à la retraite à partir de 60 ans est admise, à condition que le salarié puisse bénéficier d'une retraite à taux plein, et sous réserve de contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle (art. L. 122-14-13 du code du travail).

Suite à la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, l'employeur s'engage à embaucher un salarié dans les conditions suivantes :

- soit par contrat d'apprentissage ;
- soit par contrat de professionnalisation ;
- soit par contrat initiative emploi ;
- soit par contrat à durée indéterminée ;
- soit la mise à la retraite permet d'éviter un licenciement économique.

L'embauche devra être conclue dans un délai de 1 an après le terme du préavis du salarié mis à la retraite.

Pour le personnel d'encadrement, l'indemnité de départ suite à une mise à la retraite à la demande de l'employeur ne peut pas être inférieure à l'indemnité de fin de carrière.

CHAPITRE XII

Liquidation des obligations contractuelles

Article 68

Certificat de travail

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions de l'article L. 122-16 du code du travail.

Article 69

Reçu pour solde de tout compte

Se référer à l'article L. 122-17 du code du travail

Article 70

Libération du logement de fonction

Si le salarié congédié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer ce logement et le laisser en état de propreté. Toutefois, un délai de 30 jours à dater du jour de l'expiration du contrat de travail pourra être accordé pour l'évacuation des lieux, et ce dans la seule mesure où le salarié congédié n'aura pas à sa disposition un autre logement.

Lorsque le motif de licenciement est un motif économique, le délai de 30 jours prévu à l'alinéa ci-dessus est porté à 60 jours.

CHAPITRE XIII

Formation

Article 71

Politique de formation

La politique de formation professionnelle doit concourir à accroître le niveau de qualification.

La formation professionnelle a pour objectif le développement des compétences, l'accomplissement personnel, le déroulement de carrière et l'adaptation des salariés aux évolutions.

Les salariés peuvent participer à des stages de formation professionnelle continue :

- soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- soit à leur propre initiative en application de la législation sur le congé de formation.

CHAPITRE XIV

Dispositions diverses

Article 72

Accord national du 23 décembre 1981

Toutes les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que ses avenants actuels et futurs sont applicables aux entreprises relevant de la présente convention collective.

Article 73

Entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 74

Dépôt légal

5 exemplaires de la présente convention sont déposés auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, situé cité administrative Coligny, 131, faubourg Bannier, 45042 Orléans Cedex 1 ; et 1 exemplaire de la présente convention est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 75

Extension

La présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Orléans, le 21 septembre 2004.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Exemples de tâches correspondant à la classification

Les exemples sont fournis à titre indicatif afin de faciliter le classement des salariés suivant la grille de classification des emplois.

Ils ne sont pas limitatifs.

Niveau I – Echelon 1

- travaux manuels ;
- cueillette des légumes ;
- conditionnement : travaux répétitifs d'exécution simple ;
- ramassage des pierres ;
- pose et dépose de tuyaux d'irrigation ;
- binage, arrachage des betteraves montées ;
- nettoyage des bâtiments ;
- entretien des abords ;
- etc.

Niveau I – Echelon 2

- conduite de tracteurs pour travaux simples ;
- vérification journalière du matériel dont le salarié a la charge ;
- livraison des céréales ;
- broyage des jachères, endainage et broyage des pierres ;
- hersage, déchaumage, roulage ;
- distribution des aliments au bétail ;
- préparation des litières ;
- ramassage des volailles ;
- etc.

Niveau II – Echelon 1

- conduite de tracteur, chariots élévateurs et machines préréglées ;
- transports de récoltes ;
- travaux de préparation des sols ;
- pulvérisation (sans dosage) ;
- entretien courant du matériel dont le salarié a la charge, sans réparation (en cas de panne) ;
- le salarié est responsable de sa caisse à outils, du choix, de l'utilisation et du rangement de cet outillage ;
- pose et dispose de roues jumelées ;
- aide à l'irrigation ;
- conduite de moissonneuse-batteuse ;
- utilisation et entretien du matériel de traite et de refroidissement du lait ;

- préparation et distribution des aliments du bétail selon des consignes ;
- aide à la mise bas ;
- etc.

Niveau III – Echelon 1

- personne autonome dans les travaux de semis, pulvérisation, récoltes, entretien du matériel, etc. ;
- observer et apprécier l'état physiologique et sanitaire du troupeau ;
- réaliser des interventions simples liées à la prévention ou au maintien de l'état de santé ;
- réaliser un traitement aux animaux en respectant les consignes d'utilisation ;
- etc.

Niveau III – Echelon 2

- autonome dans l'installation et la mise en route de l'irrigation ;
- organise son travail en fonction des contraintes climatiques et des besoins aux cultures ;
- etc.

Niveau IV – Echelon 1

- organise son travail en fonction des objectifs précisés ;
- suivi des cultures avec comptes rendus ;
- responsable de l'équipe ;
- propose des solutions pour pallier les insuffisances constatées ;
- peut établir un plan de travail ;
- participe aux activités de la vie professionnelle et sociale (relation avec les partenaires) ;
- etc.