

Convention collective

**EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES
(ARDÈCHE)**

(20 décembre 1983)

(Etendue par arrêté du 14 juin 1984,
Journal officiel du 4 juillet 1984)

AVENANT N° 47 DU 6 JANVIER 2005 (1)

NOR : AGRS0597071M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ardèche ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ardèche ;

La fédération départementale des CUMA de l'Ardèche ;

Le syndicat départemental des pépiniéristes de l'Ardèche,

D'une part, et

L'union interdépartementale CFDT de l'Ardèche et la Drôme ;

L'union interdépartementale FO de l'Ardèche et la Drôme ;

L'union interdépartementale CFTC de l'Ardèche et la Drôme ;

L'union départementale CGT de l'Ardèche,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le titre de la convention collective est modifié comme suit :

« Convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ardèche. »

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

Article 2

Le premier alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial » est complété par l'énumération suivante :

« – coopératives d'utilisation de matériel agricole ».

Article 3

Les parenthèses encadrant le membre de phrase « sous réserve des dispositions légales et réglementaires » de l'article 2 « Ouvriers étrangers » sont supprimées.

Article 4

Le membre de phrase « Directeur régional du travail et de la protection sociale agricoles » du premier alinéa de l'article 6 « Révision » est remplacé par :

« Chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ».

Article 5

L'article 7 « Dénonciation » est modifié et ainsi rédigé :

« La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et à chacune des autres parties signataires.

En même temps, le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Rhône-Alpes sera saisi d'une demande de réunion de la commission mixte dans les 3 mois qui suivront la dénonciation.

Lorsqu'elle est dénoncée, la convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an après un préavis de 3 mois suivant la dénonciation. »

Article 6

Le titre de l'article 8 ainsi que la 1^{re} phrase du 1^{er} alinéa et le 3^e alinéa de l'article 8 « Procédure conventionnelle de conciliation » sont complétés et modifiés comme suit :

« Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation.

Il est constitué une commission départementale de conciliation et d'interprétation composée paritairement d'un nombre égal de membres patronaux et de membres salariés pour une durée de 3 ans désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de la convention.

2^e alinéa (inchangé).

La commission est présidée par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles qui sera saisi du litige collectif, à charge pour lui de convoquer les parties. Le secrétariat sera tenu par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. »

Article 7

Les dispositions de l'article 12 « Participation aux commissions mixtes » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention, désignés pour participer aux réunions des commissions mixtes paritaires de négociation, seront autorisés à s'absenter. Ces absences sont considérées comme temps de travail et ne doivent être la cause d'aucune réduction de salaire.

Les salaires afférents à cette absence seront remboursés à l'employeur dans les conditions fixées par l'Association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

Les frais de transport et de repas occasionnés aux salariés par cette participation seront indemnisés par l'AFNCA dans les conditions fixées par l'accord du 21 janvier 1992. »

Article 8

Les 1^{er} et 2^e alinéas de l'article 13 « Délégués du personnel » sont modifiés comme suit :

« Dans chaque exploitation occupant habituellement au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Les délégués sont élus pour 2 ans et peuvent être réélus. »

Article 9

Les dispositions de l'article 15 « Formation professionnelle et perfectionnement » sont modifiées comme suit :

« Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle et notamment les dispositions du Livre neuvième du code du travail relatives à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente et les accords collectifs de branche pris dans ce domaine notamment les accords du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture. »

Article 10

Les dispositions de l'article 16 « Régime de retraite complémentaire et de prévoyance » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En application de la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés agricoles du département de l'Ardèche en date du 17 novembre 1966, tout employeur est tenu d'affilier ses salariés non cadres

à la CAMARCA-AGRICOLA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex dans les conditions prévues par les articles 48 et 48 *bis* de la présente convention.

Tout employeur est tenu d'affilier les cadres et assimilés répondant aux définitions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 à la CRCCA (Caisse de retraite complémentaire des cadres de l'agriculture). »

Article 11

Les dispositions de l'article 17 « Permanence de l'emploi – mensualisation » sont modifiées comme suit :

« 1^{er} alinéa (inchangé).

L'ouvrier permanent à temps partiel est celui qui a été embauché pour un horaire inférieur à la durée hebdomadaire légale de travail et qui bénéficie d'une rémunération mensualisée garantie égale à la durée du travail prévue par son contrat.

3^e alinéa (inchangé).

La rémunération mensualisée de l'ouvrier permanent à temps complet pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calcule en multipliant par 151 h 67 la rémunération horaire correspondant à sa position dans la classification, indépendamment des jours travaillés du mois, la mensualisation ayant pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensualisée de l'ouvrier permanent à temps partiel est calculée en multipliant le nombre d'heures de travail prévues au contrat par la rémunération correspondant à sa position dans la classification.

Les rémunérations ainsi calculées sont adaptées à l'horaire de travail. En particulier si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures et sous réserve des dispositions applicables aux salariés concernés par l'article 35 de la présente convention, elles sont rémunérées en supplément conformément à l'article 36 ci-après. »

Article 12

Le titre et les dispositions de l'article 17 *bis* « Définition du salarié intermittent » sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Contrat de travail intermittent.

Les employeurs et les salariés entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la convention ont la faculté de conclure des contrats de travail intermittent 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 ou entreprises agricoles. »

Article 13

Les dispositions de l'article 18 « Définition du salarié non permanent » sont remplacées par :

« Sont considérés comme salariés non permanents les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée.

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché sous contrat à durée déterminée pour effectuer des travaux spécifiques dans les conditions définies à l'annexe I. »

Article 14

Les dispositions de l'article 19 « Période d'essai » sont modifiées et complétées comme suit :

« La période d'essai valable de part et d'autre est de 1 mois renouvelable une fois pour les permanents.

2^e et 3^e alinéas (inchangés).

La période d'essai des non-permanents ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat à durée déterminée ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessus. »

Article 15

Les dispositions de l'article 20 « Embauchage » sont modifiées comme suit :

« Les employeurs feront connaître leurs besoins de main-d'œuvre auprès de l'Agence nationale pour l'emploi suivant les conditions fixées par la législation.

Il est interdit aux employeurs d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés sauf dans les cas prévus par la législation.

3^e alinéa (inchangé).

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail délivré par son dernier employeur.

5^e alinéa (inchangé).

Dès l'embauchage, il sera établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signé par les parties, l'un conservé par l'employeur, l'autre destiné au salarié mentionnant notamment la qualification et la durée du travail de celui-ci. »

Article 16

Les dispositions de l'article 21 « Classification des emplois » sont complétées et modifiées comme suit :

« La classification des emplois fait l'objet d'une annexe à la présente convention et est discutée dans les mêmes conditions que ladite convention suivant, au moins, la périodicité prévue par la législation (5 ans).

Cette annexe définit tous les emplois salariés des exploitations et entreprises définies à l'article 1^{er}.

Chaque définition d'emploi est affectée d'un niveau et d'un échelon. A chaque niveau et échelon correspond un salaire minimum. »

Article 17

Le titre ainsi que les dispositions de l'article 22 « Valeur monétaire du point. – Date d'effet des révisions périodiques des salaires » sont supprimés et ainsi rédigés :

« Date d'effet des révisions périodiques des salaires

La revalorisation du salaire minimal conventionnel est effectuée au cours d'une commission mixte qui sera réunie au moins 1 fois par an. La négociation annuelle des salaires aura lieu dans la première quinzaine de juillet, sans formalité préalable, pour faire le point des salaires conventionnels et procéder à leur nécessaire modification. »

Article 18

L'article 23 « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés.

La prime d'ancienneté est calculée sur la base du salaire brut mensuel correspondant aux heures de travail réellement accomplies, heures supplémentaires comprises, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 5 ans de présence sur l'exploitation ;
- 5 % après 10 ans de présence sur l'exploitation ;
- 8 % après 15 ans de présence sur l'exploitation. »

Article 19

Le premier alinéa de l'article 25 « Conditions de rémunération des apprentis » est ainsi modifié :

« Sous réserve de l'application des dispositions des articles D.117-1 et suivants du code du travail (annexe III), les taux des salaires applicables aux apprentis sont fixés comme suit par rapport à ceux des salariés adultes bénéficiant du niveau I, échelon 2. »

Article 20

Le 2^e alinéa de l'article 26 « Salariés handicapés » est modifié comme suit :

« Par ailleurs, une priorité d'emploi est réservée aux handicapés dans les conditions fixées par la législation en vigueur. »

Article 21

Le titre de l'article 27 « Salaire des femmes » est remplacé par :
« Egalité professionnelle ».

Article 22

Le titre et les dispositions de l'article 28 « Prestations en nature » sont modifiés et remplacés par :

« Avantages en nature.

Les avantages en nature sont des éléments du salaire. En conséquence, le salaire à payer est déterminé en déduisant du salaire net les sommes fixées par les articles 29 et 30 ci-après. »

Article 23

Le 2^e alinéa de l'article 32 « Périodicité des règlements de salaire » est modifié comme suit :

« Elle s'effectue toutes les semaines ou toutes les quinzaines ou tous les mois suivant le mode de paiement adopté d'un commun accord. »

Article 24

L'article 34 « Livre de paye » est abrogé.

Article 25

L'article 35 « Durée du travail » devient l'article 34. Ce dernier est modifié et complété comme suit :

« La durée normale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée du travail s'entend du travail effectif, tel que défini à l'article L. 713-5 du code rural.

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congé payé, les temps d'habillage et de déshabillage lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

Les accords collectifs nationaux étendus relatifs à l'organisation et l'aménagement du temps de travail sont applicables. »

Article 26

L'article 35.1 « Variation de l'horaire de travail » est abrogé.

Article 27

L'article 36 « Heures supplémentaires » devient l'article 35. Le 1^{er} alinéa est ainsi modifié :

« Conformément aux accords du 23 décembre 1981, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine ;
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à 35 heures ;
- soit au-delà des heures de récupération. »

Article 28

L'article 37 « Rémunération des heures supplémentaires » devient l'article 36. Celui-ci est modifié et complété comme suit :

« Conformément à l'accord national du 23 décembre 1981, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 43 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- au-delà d'une durée de travail de 43 heures, majoration de 50 % du salaire horaire.

Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la 43^e s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 35^e comportent des heures de récupération effectuées en application de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981. »

Article 29

L'article 38 « Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires » devient l'article 37. Le premier alinéa est ainsi modifié :

« Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis conformément à l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1861 à 1900	1
De 1901 à 1940	2
De 1941 à 2000	3 »

Article 30

L'article 39 « Jours fériés, légaux, chômés et payés » devient l'article 38. Les 2^e et 4^e alinéas sont modifiés comme suit :

« Les salariés appelés à travailler ces jours-là, à l'exception du jour de solidarité en faveur des personnes âgées ou handicapées, seront rémunérés à 100 % de leur salaire, en plus de la rémunération obligatoire ; d'un commun accord l'employeur et le salarié pourront remplacer la majoration de salaire par un jour supplémentaire de congé. »

« Si le jour férié est travaillé, à l'exception du jour de solidarité en faveur des personnes âgées et handicapées, l'indemnité ci-dessus se cumulera avec le salaire des heures accomplies le jour férié. Elle sera exclue des éléments de rémunération pour le calcul des heures supplémentaires. »

Article 31

L'article 40 « Congés annuels payés » devient l'article 39.

Article 32

L'article 41 « Indemnité de congé » devient l'article 40.

Article 33

L'article 42 « Interdiction de travail » devient l'article 41. Le 1^{er} alinéa de cet article est complété comme suit :

« Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé sous réserve des dispositions législatives l'autorisant. »

Article 34

L'article 43 « Congé de maternité » devient l'article 42.

Article 35

L'article 43 « Congé de paternité » est créé. Il est ainsi rédigé :

Article 43

Congé de paternité

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

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

- 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 ;
- décès de la mère et 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. 122-26-1 du code du travail.

Article 36

Le 2° (Autres congés) de l'article 44 « Congés pour événements familiaux » est complété et modifié comme suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, cette disposition est applicable aux partenaires liés par un PACS ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour à l'occasion de l'appel de préparation à la défense nationale. »

Le reste sans changement.

Article 37

Les 1^{er} et 2° alinéas du a (maladie et accident) de l'article 46 « Autres absences – suspension du contrat de travail » sont modifiés comme suit :

« L'accident du travail ou la maladie professionnelle ne sont pas des motifs de licenciement, sous réserve des dispositions de l'article 45. »

« Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser ou faire aviser son employeur du motif de son absence dans un délai de 48 heures pour cause de maladie et 24 heures pour cause d'accident du travail. »

Article 38

Les 3° et 4° de l'article 47 « Réintégration et priorité d'embauchage » sont modifiés par les dispositions suivantes :

« 3° Appel sous les drapeaux

Le temps passé sous les drapeaux sera pris en considération pour le calcul de l'ancienneté. »

« 4° Rappel sous les drapeaux

La réintégration est de plein droit pour le salarié en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelé à quelque titre que ce soit. »

Article 39

Le 48.5 de l'article 48 « Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident » est ainsi modifié :

« 48.5 : L'AGRICAM-CAMARCA est désignée comme gestionnaire du présent régime, et percevra à ce titre les cotisations définies à l'article 48.4 ci-dessus.

La mutualité sociale agricole appellera la cotisation pour le compte de l'AGRICAM-CAMARCA conjointement aux autres cotisations sur salaires, et versera par ailleurs aux intéressés les indemnités journalières complémentaires pour le compte de l'AGRICAM-CAMARCA conjointement aux indemnités journalières légales et selon la même périodicité. »

Article 40

Le 3^e alinéa de l'article 48 *bis* « Garantie complémentaire en cas d'invalidité » est modifié comme suit :

« La gestion de la garantie définie au présent article est confiée à l'AGRI-PREVOYANCE-AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex. »

Article 41

Le 1^{er} alinéa du 3^o « Pour les mutilés et handicapés » de l'article 49 « Délai congé ou préavis » est modifié comme suit :

« Le délai-congé des 1^o et 2^o ci-dessus est doublé pour les mutilés atteints d'une incapacité au moins égale à 60 % ainsi que pour les handicapés comptant pour plus d'une unité au titre de l'article L. 323-4 du code du travail, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 2 mois la durée du délai-congé. »

Le 4^o de l'article 49 est abrogé.

Article 42

Les dispositions de l'article 50 « Procédure du licenciement » sont modifiées comme suit :

« La procédure de licenciement à respecter est la suivante pour le personnel ne bénéficiant pas des dispositions spécifiques aux représentants du personnel, compris dans un projet de licenciement économique de moins de 10 salariés, ou licencié pour un autre motif :

- quelles que soient la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. En cas de motif disciplinaire, cette convocation ne peut être adressée plus de 2 mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié ;
- la convocation précise l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelle que le salarié peut se faire assister soit par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise soit par un salarié d'une autre exploitation ou entreprise relevant de la même convention collective de travail, dans les conditions fixées par l'accord sur l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986 soit par un conseiller dont la liste est disponible en mairie ou à l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ;
- en cas de licenciement économique, l'employeur propose au salarié le bénéfice d'un pré-PARE. »

2^e alinéa (inchangé).

« La lettre ne peut être expédiée :

- en cas de licenciement pour motif personnel : moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable ;
- en cas de licenciement pour motif disciplinaire : moins de 2 jours ouvrables et plus de 1 mois après l'entretien préalable ;
- en cas de licenciement pour motif économique de 9 salariés au plus sur 30 jours : moins de 7 jours après l'entretien, délai porté à 15 jours s'il s'agit du personnel d'encadrement. »

4^e et dernier alinéas (inchangés).

Article 43

Le 4^e alinéa de l'article 51 « Indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité est égale à 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté cette indemnité est de 2/10 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

Article 44

Le 2^e alinéa de l'article 51 *bis* « Départ à la retraite » est ainsi modifié :

« Le salarié de 65 ans et plus pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et dont la mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur, a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail. »

Article 45

L'article 53 « Attestation de cessation de travail » est abrogé.

Article 46

L'article 54 « Hygiène et sécurité » devient l'article 53.

Article 47

L'article 55 « Interdiction d'emploi » devient l'article 54.

Article 48

L'article 56 « Dispositions finales » devient l'article 55. Le 1^{er} alinéa est ainsi modifié :

« La présente convention est remise à chacune des organisations syndicales signataires et cinq autres ampliations sont déposées au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ardèche. »

Article 49

Les 1^{er} et 3^e alinéas de l'annexe I « Ouvriers saisonniers » sont modifiés comme suit :

« Cette annexe s'applique pour les périodes de travaux saisonniers. Le salarié saisonnier est embauché pour effectuer des travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations. »

« Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure, ou si le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. »

Le sous-titre « Classification des emplois saisonniers » de cette annexe est remplacé par :

« Rémunération des emplois saisonniers en viticulture ».

Article 50

Les dispositions relatives au raccordement entre l'ancienne et la nouvelle classification de l'annexe II « Classification unique des emplois » sont supprimées.

Article 51

L'annexe III « Bulletin de paie » est abrogée. Elle est remplacée par :

ANNEXE III

Salaires légaux des apprentis

Article D. 117-1

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L. 117-10 du code du travail est fixé comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- à 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- à 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

Article D. 117-2

Lorsque l'apprentissage est prolongé par application de l'article L. 117-9 ou de l'article L. 117-13 du présent code, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année précédant cette prolongation.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée en application de l'article R. 119-78, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée du contrat fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2.

La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application du 2^e alinéa de l'article L. 115-2, la durée du contrat fixée en vertu du 1^{er} alinéa de ce même article, est celle fixée à l'article D. 117-1 du code du travail pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite de 1 an en application de l'article R. 117-7, ou de l'article R. 117-7-1, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application de l'article R. 117-7-2, il est appliqué une majoration de 15 points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de formation fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2. Les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés dans ce cas, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant effectué la durée d'apprentissage prévue par l'article L. 115-2 pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en vertu du 2^e alinéa de l'article L. 115-2 est inférieure à celle prévue au 1^{er} alinéa de ce même article, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

Article D. 117-3

Les montants des rémunérations fixées aux articles D. 117-1 et D. 117-2 sont majorés à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 et 21 ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés à l'article D. 117-1.

Article D. 117-4

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article D. 117-5

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à l'article D. 117-1 en fonction de son âge est plus favorable.»

Article 52

L'annexe IV « Protection de la maternité et éducation des enfants » devient :

ANNEXE IV

Modèle de certificat de travail

Je soussigné (Nom et Prénom) :
N° SIRET :
Code NAF :
domicilié à
Certifie avoir employé M. (Nom et Prénom)
domicilié à
en qualité de : niveau : échelon :
du au
Il me quitte libre de tout engagement.

Fait à , le
(Signature)

Article 53

L'annexe V « Modèle de certificat de travail » de la convention devient :

ANNEXE V

Personnel d'encadrement

Les articles 3 « Absences syndicales » et 4 « Embauche » de l'annexe sont abrogés.

L'article 5 « Classification des emplois » devient l'article 3.

L'article 6 « Permanence de l'emploi » devient l'article 4.

L'article 7 « Rémunération des cadres » devient l'article 5. Il est modifié et complété comme suit :

« 1. La rémunération du personnel d'encadrement se compose :

- d'un salaire fixe mensuel ;
- d'une prime de fin d'année ;
- d'une prime d'ancienneté.

Le salaire fixe minimum mensuel de base est égal au produit du coefficient d'emploi par la valeur du point cadre et du nombre d'heures fixé à 151 h 67.

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres dans les mêmes conditions qu'au personnel d'exécution.

Toutefois, étant donné le rôle dévolu aux cadres qui doivent consacrer le temps nécessaire aux moments opportuns pour remplir les fonctions qui leur sont confiées, il est fréquent que les heures de présence des intéressés ne puissent être fixées d'une façon rigide, celles-ci correspondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Pour les rémunérations qui sont établies sur une durée supérieure à la durée légale (151 h 67 par mois), il convient d'appliquer au montant minimum calculé comme il est indiqué ci-dessus, un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le tableau ci-après indique le coefficient à appliquer selon les différentes durées du travail :

DURÉE HEBDOMADAIRE de travail	COEFFICIENT DE MAJORATION des heures supplémentaires	DURÉE MENSUELLE forfaitaire
35 h	1,00000	151,670
35 h 1/2	1,01786	153,837
36 h	1,03571	156,003
36 h 1/2	1,05357	158,170
37 h	1,07143	160,337
37 h 1/2	1,08929	162,504
38 h	1,10714	164,670
38 h 1/2	1,12500	166,837
39 h	1,14286	169,004

DURÉE HEBDOMADAIRE de travail	COEFFICIENT DE MAJORATION des heures supplémentaires	DURÉE MENSUELLE forfaitaire
39 h 1/2	1,16071	171,170
40 h	1,17857	173,337
40 h 1/2	1,19643	175,504
41 h	1,21429	177,671
41 h 1/2	1,23214	179,837
42 h	1,25000	182,004
42 h 1/2	1,26786	184,171
43 h	1,28571	186,337
43 h 1/2	1,30714	188,504
44 h	1,32857	190,671
44 h 1/2	1,35000	192,838
45 h	1,37143	195,004
45 h 1/2	1,39286	197,171
46 h	1,41429	199,338

En fin de période telle qu'elle est définie dans l'accord individuel, les heures effectuées en plus du forfait fixé au départ feront l'objet d'une régularisation.

Les dispositions de l'accord national de 1981 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail des cadres sont applicables.

2. Absences (inchangé).

L'article 8 « Prime de fin d'année » devient l'article 6.

L'article 9 « Prime d'ancienneté » devient l'article 7.

L'article 10 « Avantages en nature » devient l'article 8.

L'article 11 « Déplacements » devient l'article 9.

L'article 12 « Frais d'emménagement » devient l'article 10.

L'article 13 « Période d'essai et recrutement » devient l'article 12.

L'article 14 « Contrat » devient l'article 11. Le 1^{er} alinéa de cet article est modifié comme suit :

« Le contrat de travail des cadres est rédigé en 2 exemplaires et signé par les parties. L'un est remis au cadre, l'autre à l'employeur. »

L'article 15 « Congés de maladie et d'accident » devient l'article 13. Le 2^e alinéa de cet article est complété comme suit :

« Après 2 ans d'ancienneté, tout cadre malade ou accidenté sera indemnisé par son employeur pendant les 2 premiers mois d'indisponibilité sur la base du dernier salaire perçu. En tout état de cause, l'indemnisation accordée au salarié ne pourra être inférieure à l'indemnisation prévue par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1977 pour les salariés remplissant les conditions prévues dans cet accord. »

L'article 16 « Accident du travail. – Maladies professionnelles » devient l'article 14.

L'article 17 « Remplacement en cas de maladie » devient l'article 15.

L'article 18 « Stages de perfectionnement et formation professionnelle continue. – Personnel d'encadrement » devient l'article 16.

L'article 19 « Préavis de licenciement » devient l'article 17.

L'article 20 « Indemnité de licenciement » devient l'article 18.

L'article 21 « Absences pour recherche d'un nouvel emploi » devient l'article 19.

L'article 22 « Régime de prévoyance » devient l'article 20.

L'article 23 « Allocation de fin de carrière » devient l'article 21.

L'article 24 « Avantages acquis » devient l'article 22.

L'article 25 devient l'article 23.

L'article 26 devient l'article 24.

Article 54

Il est créé une annexe VI :

ANNEXE VI

Accord national interprofessionnel du 10 février 1977

Le 1^{er} alinéa de la sous-partie « Mensualisation – article 2 » de l'accord est modifié comme suit :

« Le salaire de l'ouvrier permanent à temps complet où à temps partiel sera mensualisé en multipliant le salaire horaire par 151,67 ou par l'horaire réel convenu. »

Article 55

L'annexe IV « Protection de la maternité et éducation des enfants » devient :

ANNEXE VII

Protection de la maternité et éducation des enfants

I. – Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit citées ci-après, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou à l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

II. – La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables. La période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines. La période de 18 semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de 2 à 3 ou plus, cette période est de 22 semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des 16, des 18, des 26 ou des 28 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à 18 semaines, 20 semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

III. – La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe I ci-dessus, ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue ci-dessus.

IV. – Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu au II ci-dessus ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

V. – Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

L'inobservation par l'employeur des dispositions des paragraphes I, II, III et IV du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement.

En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Article 56

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2005.

Article 57

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, lequel sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Fait à Privas, le 6 janvier 2005.

(Suivent les signatures.)