

Convention collective

IDCC : 9241. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(DORDOGNE)
(6 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 9 juillet 1968,
Journal officiel du 25 août 1968)

AVENANT N° 89 DU 21 FÉVRIER 2006 (1)

NOR : *AGRS0697061M*
IDCC : 9241

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;
Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre ;
Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes ;
Le syndicat des champignonnistes ;
Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles, ruraux et forestiers ;
La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats CFDT ;
L'union départementale des syndicats CFTC ;
L'union départementale des syndicats CGT ;
L'union départementale des syndicats CGT-FO ;
Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles, section Dordogne CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 5 *bis* à 64 sont abrogés.

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

Article 2

Les articles 6 à 82 sont ainsi créés :

Article 6

Obligations de négociateur

Obligation de négociateur au niveau de la branche :

En application de l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

- une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle sur les salaires comporte un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négociateur au niveau de l'entreprise :

Dans les exploitations et entreprises agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai de 15 jours suivant la demande ; cette demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

TITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Article 7

Sous réserve des articles L. 523-6 et L. 524-1 du code du travail, les conflits collectifs du travail seront soumis à une commission paritaire de conciliation comprenant 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salariés, dont 1 cadre.

La commission est réunie à la demande d'une des organisations signataires de la convention et tente de concilier les partiels. Les conflits ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission et les solutions proposées par cette dernière doivent recueillir l'unanimité des membres présents. En cas de

désaccord, les conflits sont portés devant la commission régionale agricole de conciliation, prévue par le titre II du Livre V du code du travail. Les conflits collectifs qui n'ont pas été soumis, dans le délai d'un mois, à la procédure conventionnaire susvisée sont immédiatement portés devant la commission régionale de conciliation.

Les conflits individuels pourront le cas échéant être soumis de manière facultative au chef du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, les intéressés ayant toujours la possibilité de les porter à tout moment devant le conseil des prud'hommes compétent en application de l'article L. 511-1 du code du travail.

TITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 8

Liberté syndicale et d'opinion

Sous réserve des articles L. 412-1 et L. 412-2 du code du travail, les employeurs et salariés sont tenus de respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel, constitué en vertu du Livre IV du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance d'un salarié à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou conditionnellement pour arrêter ses décisions concernant notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés qui en font la demande, 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite de 1/2 journée par mois.

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

Ces congés et absences non rémunérés peuvent être récupérés sur demande de l'une des parties.

Article 9

Section syndicale

Dans les conditions fixées par les articles L. 412-6 et suivants du code du travail, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou sur le plan national, peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Article 10

Représentation professionnelle des salariés Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles L. 412-11 et suivants et R. 412-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les exploitations et entreprises agricoles employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Article 11

Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations de salariés désigneront d'un commun accord 6 délégués syndicaux interentreprises et les organisations de cadres 2 délégués pour l'ensemble du département.

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

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 15 heures par mois.

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

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent pour les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Article 12

Délégués du personnel

En application des dispositions des articles L. 421-1 et suivants du code du travail, ils sont élus dans tous les établissements occupant au moins 11 salariés.

Ces délégués disposent d'un crédit de 15 heures par mois payées comme temps de travail.

Article 13

Comité d'entreprise

Sous réserve des dispositions de l'article L. 431-1-1, il est constitué un comité d'entreprise dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins 50 salariés.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions de membres des comités d'entreprises sont celles définies aux articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Article 14

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 236-1 et suivants du code du travail. Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par le décret n° 93-449 du 23 mars 1993.

Article 15

Droit d'expression des salariés

Les salariés agricoles ont droit à s'exprimer directement et collectivement en plus de la voie hiérarchique et de celle des représentants du personnel sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur l'amélioration des conditions de travail.

Les modalités pratiques du droit d'expression seront déterminées par accord d'entreprise.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le travail et est payé comme tel.

Article 16

Règlement intérieur

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L. 122-33 et suivants du code du travail.

Article 17

Formation professionnelle

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois, règlements et accords nationaux en vigueur concernant la formation professionnelle et notamment les dispositions résultant des articles L. 931-1 et suivants et R. 931-1 et suivants du code du travail.

Article 18

Association pour l'emploi et la formation professionnelle

En prolongement de l'accord national du 2 octobre 1984, les parties conviennent de créer une association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations et entreprises agricoles compris dans le champ d'application de la présente convention.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation salariée et patronale sur la base d'une cotisation égale à 0,06 % du salaire soumis à cotisations sociales réparties à raison de 0,03 % à la charge des salariés et de 0,03 % à la charge des employeurs.

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

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

Article 19

Application des lois sociales

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de la déclaration préalable et de toutes les formalités relatives à l'embauche des salariés qu'ils emploient.

Ils sont également tenus au versement des cotisations sociales.

Les cotisations d'assurances sociales sont assises sur les salaires bruts réels.

Article 20

Emploi des salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou accords internationaux.

Article 21

Sous-entreprise de marchandage

L'exploitation des ouvriers par les sous-entrepreneurs est interdite.

Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur, qui conserve toujours la responsabilité directe du paiement des salaires et de l'application des lois sociales, ainsi que de l'application de la présente convention.

TITRE V

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 22

Personnel d'encadrement

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois contenus dans la présente convention saisiront l'AGIRC et lui transmettront leurs avis quant aux participants relevant du régime des retraites des cadres institué au sein de la présente convention, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC sera annexée à la présente convention collective.

Article 23

Personnel d'exécution

Tout employeur est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) dont le siège est 21, rue de la Bienfaisance, 75015 Paris.

TITRE VI

EMBAUCHAGE, PÉRIODE D'ESSAI, PERMANENCE DE L'EMPLOI, RÉINTÉGRATION ET PRIORITÉ D'EMBAUCHAGE

Article 24

Age d'admission aux travaux agricoles

Les mineurs de 16 ans ne peuvent être admis ou employés dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pendant les vacances scolaires, les enfants de plus de 14 ans peuvent toutefois se livrer à des travaux adaptés à leur âge à condition que leur soit assuré un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés scolaires.

Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail.

Article 25

Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il doit exiger de lui, la présentation d'une attestation de cessation de travail, mentionnant la date à laquelle il sera libre de tout engagement ou d'un certificat de travail, sous peine de s'exposer de la part de l'ancien employeur à une demande de dommage et intérêts pour débauchage.

Article 26

Embauchage

Il sera fait application à ce titre des dispositions des articles L. 311-1 et suivants du code du travail.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-3-20 (contrat vendanges), il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un salarié en congés payés.

Article 27

Période d'essai

Tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à :

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

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

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai ne donne lieu ni à préavis ni à indemnité.

Article 28

Embauchage définitif

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

Il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit, en 2 exemplaires, signés de l'employeur et du salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Ce contrat précise notamment sa date d'effet, sa durée, son objet, l'intitulé de la convention collective applicable, la période d'essai éventuellement prévue, la catégorie professionnelle du salarié et son coefficient, la durée hebdomadaire du travail.

Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Article 29

Réintégration et priorité d'embauchage

1. Maladie ou accident non professionnel

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail dès lors que sa durée est inférieure à 6 mois.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique. Dans ce dernier cas, une obligation de reclassement dans un emploi compatible avec l'état physique du salarié et aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé est mise à la charge de l'employeur.

Après avis du médecin du travail et en cas d'impossibilité de reclasser le salarié, l'employeur devra procéder à son licenciement.

2. Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié absent bénéficiera des dispositions des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

3. Maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

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

4. Remplacement

Lorsque l'employeur, privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses visées aux alinéas précédents du présent article, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit d'une part, informer le remplaçant du caractère provisoire de son emploi, d'autre part, informer l'ouvrier absent de son remplacement.

TITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS

Section 1

Article 30

Classification des emplois et coefficients

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi qu'explicité aux articles L. 140-2 et suivants du code du travail.

Pour toute nouvelle embauche d'un salarié ou sa classification dans une nouvelle grille des emplois, il est important pour l'employeur de bien comprendre que :

une grille de classification est toujours construite à partir du niveau de qualification de l'emploi.

C'est donc l'emploi ou le poste de travail dans l'entreprise, c'est-à-dire le type de travail demandé, l'autonomie ou l'initiative nécessaire pour l'exécuter, la responsabilité qu'il demande, qui se mesure en cas d'erreur, à la gravité des conséquences et à l'expérience qu'elle nécessite, qui fait l'objet d'une classification plus ou moins élevée et en corollaire le salaire.

La classification est donc bien en rapport avec l'emploi occupé et non pas avec la qualification réelle du titulaire de l'emploi, c'est-à-dire du salarié qui exécute le travail correspondant à cet emploi.

Les emplois de salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés et affectés de coefficients ou indices hiérarchiques ainsi qu'il suit :

Niveau 1 : emploi d'exécutant

Echelon 1 : coefficient 101

Définition :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Commentaires :

On parle de consignes car le salarié doit respecter strictement la prescription émanant de l'échelon supérieur pour exécuter son travail.

Sont appelés consignes des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produit à respecter ou à distribuer à l'aide de machines préréglées.

La formulation de ces règles détaillées peut être exprimée par oral, par écrit ou encore par gestes.

Exemples :

- pour la cueillette, un ouvrier de niveau 1 devra respecter scrupuleusement le règlement sur les conseils de sécurité de travail en hauteur, apprécier à la vue et au toucher le fruit avant de le cueillir selon les règles de manipulation et de remplissage des caisses, de dépôt à l'ombre...
- un ouvrier d'exploitation reçoit des consignes de cueillette par le chef d'équipe ou de culture et prend en compte tout changement de consigne.

Il s'agit d'exécuter des tâches, c'est-à-dire d'accomplir l'ensemble des travaux dans le cadre d'un emploi.

Tâches d'exécution facile, simple car il n'y a pas nécessité de mettre en œuvre des savoirs et des savoir-faire particuliers.

Une activité routinière, répétitive correspond bien à cette définition. Cet emploi est réalisé sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Le travail est constamment contrôlé. Il ne requiert pas de prise d'initiative en fonction des situations rencontrées sur le terrain.

Echelon 2 : coefficient 102

Définition :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).

L'emploi peut comporter occasionnellement l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Différences entre les échelons 1 et 2 :

La différence par rapport à l'échelon 1 se mesure en termes de degré.

Les tâches nécessitent un minimum d'initiative. Pour réaliser le travail demandé, l'ouvrier aura un choix limité de moyens qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Les erreurs du salarié n'auront pas de conséquences graves sur l'environnement.

Exemples :

- conduite occasionnelle d'un tracteur sur route ou sur champ sans exécution d'une façon culturale ;
- travaux simples d'entretien ;
- pliage ou liage des astes.

Niveau 2 : emploi spécialisé

Echelon 1 : coefficient 201

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples :

- conduite habituelle de machines de réglage et de maniement simples ;
- port de hotte de vendange ;
- taille d'arbre ou de vigne après une campagne de pratique.

Echelon 2 : coefficient 202

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.

Cet emploi à l'échelon 1 et 2 relève d'un niveau CAPA acquis soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite habituelle de machines de réglage et de maniement simples et occasionnelle de machines plus complexes ;
- entretien courant d'un cheptel ou d'un élevage ;
- taille de la vigne ;
- travaux d'écritures administratives et comptables après 1 an d'expérience.

Niveau 3 : emploi qualifié

Echelon 1 : coefficient 301

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux, à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.

Exemples :

- conduite habituelle de tracteurs de toutes puissances et réglage de l'ensemble du matériel attelé ;
- utilisation de logiciels courants pour le secrétariat et la comptabilité.

Echelon 2 : coefficient 302

Emploi comportant les mêmes connaissances qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation sous contrôle à posteriori de l'employeur.

Cet emploi à l'échelon 1 ou 2 relève des connaissances techniques BEPA acquises soit par la pratique soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite et entretien habituels de tracteurs toutes puissances, réglage de l'ensemble du matériel attelé et remplacement ponctuel sur engin automoteur ;
- utilisation de logiciels courants pour le secrétariat et la comptabilité après 1 an d'expérience.

Niveau 4 : emploi hautement qualifié

Echelon 1 : coefficient 401

Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine, pour au-delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des élevages, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.

Exemple :

- entretien complet d'un cheptel ou d'un élevage.

Echelon 2 : coefficient 402

Emploi relevant de l'échelon 1 pour lequel le titulaire se voit confier la responsabilité de certaines fonctions techniques de l'entreprise ainsi que la surveillance accessoire et temporaire de la réalisation des travaux collectifs simples.

Cet emploi à l'échelon 1 ou 2 relève d'un niveau BTA acquis soit par pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite, entretien et réparation de tous engins y compris les automoteurs ;
- utilisation de tous logiciels de secrétariat et de comptabilité.

Correspondance avec la classification antérieure :

	ANCIENNE classification	NOUVELLE classification	
Emploi	100-110	101	1 ^{er} niveau – 1 ^{er} échelon
Exécutant	120	102	1 ^{er} niveau – 2 ^e échelon
Emploi	130	201	2 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Spécialisé	140	202	2 ^e niveau – 2 ^e échelon
Emploi	150	301	3 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Qualifié	160	302	3 ^e niveau – 2 ^e échelon
Emploi	170	401	4 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Hautement qualifié	190	402	4 ^e niveau – 2 ^e échelon

Section 2

Montant des salaires et primes accessoires

Article 31

Salaires horaires

Les salaires horaires des ouvriers et employés applicables au 1^{er} janvier 2006 sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
101	8,03
102	8,07
201	8,12

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
202	8,24
301	8,33
302	8,47
401	8,58
402	8,80

1 € = 6,55957 F.

La commission mixte se réunira avant le 15 juillet et le 15 janvier de chaque année, pour définir une prévision de réactualisation des salaires. Si l'inflation est supérieure à l'augmentation des salaires, prévue par les partenaires sociaux, le rattrapage sera négocié.

Article 32

Salaires à tâche

I. – Travaux saisonniers de viticulture

A. – Taille

Effectuée par un ouvrier spécialisé en viticulture travaillant sous la responsabilité de son employeur ou de son représentant, elle est exécutée sur les bois de l'année selon la prescription de la législation concernant l'AOC à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Guyot simple 9 h 30 aux 1 000 pieds.

Guyot double 11 h 30 aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 202.

B. – Tombée des bois

Effectuée par un ouvrier exécutant, ils sont tirés et déposés dans le fond du rang.

Guyot simple 6 heures aux 1 000 pieds.

Guyot double 7 heures aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 101.

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

C. – Pliage ou liage des astes

Effectué par un ouvrier exécutant avec le lien fourni par l'employeur, le liage comprend 2 attaches chaque fois que nécessaire.

Guyot simple 5 h 30 aux 1 000 pieds.

Guyot double 6 h 30 aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 102.

II. – Autres travaux à la tâche

Base de calcul pour les denrées :

salaire au coefficient 101 soit au 1^{er} janvier 2006 : 8,03 €.

Application aux denrées :

1. Haricots verts : cueillis, triés et mis en sac :

Variétés à ensemencement hebdomadaire

(En euros.)

QUALITÉ	NORME HORAIRE (en KG)	PRIX AU KILO
75 %	8	1,00
80 %	7,25	1,11

Variétés nouvelles « Ambre » « Morgane »

(En euros.)

QUALITÉ	NORME HORAIRE (en KG)	PRIX AU KILO
75 %	10,5	0,76
80 %	9,5	0,85

2. Tomates de conserve :

Cueillies et mises en caisse aux normes de la société nationale inter-professionnelle de la tomate (SONITO) :

- Roma : 100 kg à l'heure, soit 0,08 € au kilo ;
- Ronde : 110 kg à l'heure, soit 0,07 € au kilo ;
- Lérica allongée : 140 kg à l'heure, soit 0,06 € au kilo ;
- Tomate cerise calibrée : 20 kg à l'heure, soit 0,40 € au kilo.

3. Prunes d'Ente : 80 kg à l'heure, soit 0,10 € au kilo.

4. Fraises pour l'expédition ou l'industrie :

cueillies et présentées selon les normes « fraises de France » :

- fraises de saison (avril, mai, juin) :
 - première et dernière semaines de cueillette : 10 kg à l'heure, soit 0,80 € au kilo ;
 - autres semaines : 15 kg à l'heure, soit 0,54 € au kilo.

- fraises remontantes (de juin à décembre) :
 - première et dernière semaines de cueillette : 8 kg à l'heure, soit 1,00 € au kilo ;
 - autres semaines : 10 kg à l'heure, soit 0,80 € au kilo.
- 5. Asperges : 8 kg à l'heure, soit 1,00 € au kilo.

En aucun cas les salaires résultant de l'application des normes de modalités de paiement à la tâche fixées ci-dessus ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

Article 33

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration de 1 % du salaire brut tel qu'il résulte de la présente convention par période de 2 années de travail continu chez le même employeur avec un maximum de 5 % après 10 ans d'ancienneté.

Article 34

Jeunes salariés

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % avant 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 35

Apprentis

La rémunération des apprentis est ainsi calculée :

(En euros.)

AGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION % du SMIC
16-17 ans	1 ^{re} année	25 %
	2 ^e année	37 %
	3 ^e année	53 %

AGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION % du SMIC
18-20 ans	1 ^{re} année	41 %
	2 ^e année	49 %
	3 ^e année	65 %
Plus de 21 ans	1 ^{re} année	53 % *
	2 ^e année	61 % *
	3 ^e année	78 % *

* Pour les apprentis âgés de plus de 21 ans, les pourcentages s'appliquent sur le SMIC ou sur le salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

FORMATION COMPLÉMENTAIRE	DE 16 À 17 ANS	DE 18 À 20 ANS	PLUS DE 21 ANS
Après contrat de 1 an	40 %	56 %	68 %
Après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après contrat de 3 ans	68 %	80 %	93 %

Lorsque l'apprentissage est prolongé :

1. Par suite d'échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle du CFA, le salaire minimum pendant la prolongation est celui du dernier semestre la précédant.
2. Pour tenir compte du handicap de l'apprenti, il y a lieu de majorer de 15 points les pourcentages du dernier semestre du contrat initial.

Article 36

Travailleurs handicapés

En application des dispositions de l'article L. 323-6 du code du travail, les salaires résultant de l'article 24 pourront subir des abattements lorsque le salarié aura été reconnu handicapé au sens de l'article L. 323-10 et dans les conditions prévues par les articles D. 323-11 à D. 323-16 du même code.

Article 37

Changement temporaire

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

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

Article 38

Avantages et fournitures en nature

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent en déduction des salaires fixés ci-dessus.

1. Nourriture

1.1. Cas général

Par jour (3 repas et boissons) : $2 \times$ valeur du coefficient 101 ;

Midi : $1 \times$ valeur du coefficient 101.

1.2. Titulaires de contrat de formation en alternance ne percevant pas le SMIC

Par jour (3 repas et boissons) : $2 \times$ la valeur de leur salaire horaire brut ;

Midi : $1 \times$ la valeur de leur salaire horaire brut.

1.3. Apprentis

Par jour (3 repas et boissons) : $2 \times$ le minimum garanti ;

Midi : $1 \times$ le minimum garanti.

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

2. Logement

Les logements mis, à titre gratuit ou onéreux, à disposition des salariés doivent respecter les conditions d'habitabilité, d'hygiène et de salubrité fixées par les articles L. 713-1, R. 716-1 à R. 716-25, du code rural et par l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Ils constituent un avantage en nature et ne peuvent être occupés au-delà de la durée du contrat de travail liant les parties.

Ils sont fournis :

- à titre gratuit pour les saisonniers ;
- à titre onéreux pour les autres salariés.

Le montant de l'indemnité mensuelle de logement est fixé comme suit :

- logement individuel meublé :
 - 10 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102 ;
 - l'entretien et le blanchissage de la literie sont comme l'électricité et le chauffage à la charge de l'employeur.
- logement familial :
 - 4 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102 par pièce d'une superficie au moins égale à 9 mètres carrés.

3. Autres avantages en nature

Tous autres avantages en nature sont décomptés au salarié sur la base de leur prix réel et actuel à la production s'ils proviennent de l'exploitation et pour leur valeur d'achat s'ils ont été acquis à l'extérieur par l'employeur et rétrocédés audit salarié.

Article 39

Frais d'emménagement et de voyage

Les frais d'emménagement des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée par l'exploitant comprenant le transport des personnes et du mobilier sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Les frais de voyage des saisonniers résidant sur le territoire français seront remboursés en fin de campagne dans la limite de 7,62 € par salarié.

Section 3

Paieement des salaires

Article 40

Modalités de paiement des salaires

Sauf exception réglementairement prévue, la rémunération des salariés doit être versée au moins 1 fois par mois et, en tout état de cause, avant le 5 du mois suivant celui de référence.

La rémunération des salariés visés par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1972 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988 est mensualisée selon les dispositions de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 41

Régime complémentaire de prévoyance, garantie de rémunération en cas de maladie et accident

Prestations

Tout salarié sauf s'il est saisonnier ou cadre qui a interrompu son travail pour cause de maladie, d'accident de la vie privée, d'accident du travail ou de trajet ou de maladie professionnelle bénéficie d'une garantie calculée dans les conditions énoncées ci-après :

1. En cas d'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée, le salarié bénéficie à compter du 11^e jour d'arrêt d'indemnités

journalières complémentaires à celles servies au titre des assurances sociales agricoles, de sorte que l'indemnisation globale s'élève à :

- 90 % du gain journalier de base retenu par la caisse de mutualité sociale agricole pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours ;
- 70 % du même gain jusqu'à expiration du versement des indemnités journalières par la caisse de mutualité sociale agricole sans pouvoir excéder le 1 095^e jour.

2. En cas d'arrêt de travail occasionné par un accident du travail, un accident du trajet ou une maladie professionnelle, le salarié bénéficie de la même indemnisation qu'en cas de maladie mais à compter du 1^{er} jour d'arrêt.

Le montant de l'indemnisation globale ne pourra, en aucun cas, être supérieur au salaire net de cotisations sociales retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Cotisations :

La cotisation de la garantie maintien de salaire est égale à 1,03 % des rémunérations brutes versées aux salariés susceptibles de bénéficier de la garantie incapacité de travail ainsi répartie :

- employeur : 0,60 % ;
- salarié : 0,43 %.

Cette répartition tient compte du fait que doit rester intégralement à la charge de l'employeur la fraction de cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation ainsi que les indemnités complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'assurance des charges sociales patronales est financée par une cotisation de 0,18 % intégralement supportée par l'employeur.

Ces indemnités journalières complémentaires sont prises en charge par AGRI-PRÉVOYANCE (21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 9), auprès de laquelle tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés concernés par la présente garantie.

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

Article 42

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie indiquant :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévus à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au 2^e alinéa de l'article 5 dudit décret.

3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable : la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué.

5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondants ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base.

6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8.

7. Le montant de la rémunération brute du salarié.

8. La nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ainsi que des autres retenues et ajouts.

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins 1 fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

9. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.

10. La date de paiement de ladite somme.

11. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute. Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées au 8. Les

employeurs de main-d'œuvre agricole auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

TITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE JOURS FÉRIES

Article 43

Contrôle de la durée du travail

En application des articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural, les employeurs pourront opter pour :

- l'affichage de l'horaire de travail :
 - établi, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise ;
 - un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur ;
- l'enregistrement des heures de travail effectuées :
 - le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année ;
 - il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant 5 ans.

Article 44

Durée normale du travail

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

Elle se calcule conformément aux textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur, notamment les articles 6-1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En cas de pluralité d'exploitations ou de chantiers, le lieu de l'embauche est fixé au plus tard la veille par le responsable.

Si l'employeur possède plusieurs exploitations ne se jouxtant pas, le temps de trajet de l'une à l'autre est considérée comme temps de travail.

A condition de rester à la disposition de son employeur, le salarié est considéré comme ayant effectué la durée normale journalière de travail en vigueur dans l'exploitation même si l'employeur n'a pu l'occuper pour raisons majeures, et notamment pour cause d'intempéries.

En tout état de cause, toute demi-journée commencée est intégralement payée en cas d'intempéries.

Article 45

Durée maximale du travail

Les durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles de travail ainsi que le maximum d'entreprise sont fixés ainsi que précisé aux articles 8.2 à 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 46

Heures supplémentaires

Les heures de travail décidées par l'employeur et effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail de 35 heures sont exécutées et rémunérées ainsi que défini aux articles 7.1 à 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 47

Repos compensateur

Un repos compensateur annuel payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an, selon les modalités arrêtées à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 48

Heures de récupération

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

- pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain du jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures sont payées au taux normal.

Article 49

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Les modalités de dérogation à ce principe sont définies par l'article L. 714-1 du code rural.

Dans cette hypothèse, les heures de travail effectuées le dimanche sont payées au taux majoré de 50 %.

Article 50

Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation ou l'entreprise par maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Dans les exploitations ou entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

- 1^{er} Mai :
 - en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire ;
- autres jours fériés :
 - au paiement des heures de travail effectuées au taux majoré de 50 %.

Les heures chômées le 1^{er} Mai pour l'ensemble des salariés sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 51

Journée de solidarité

En application de l'article L. 212-16 du code du travail, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est conventionnellement fixée à :

- soit un jour férié autre que le 1^{er} Mai ;
- soit un jour de RTT ;
- un autre jour de repos.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail.

Cette journée peut être fractionnée en heures de travail dans la limite de 7 heures.

Article 52

Travail de nuit

Est qualifié travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures.

Les heures exécutées de nuit dans le cadre de la durée normale du travail sont rémunérées au taux majoré de 5 %.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont rémunérées au taux majoré de 100 %.

En tout état de cause, une pause payée d'une demi-heure doit venir interrompre la période de travail.

Article 53

Périodes d'astreinte

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

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à :

- 2 fois la valeur horaire afférente au coefficient 102 par nuit ;
- 3 fois la valeur horaire afférente au coefficient 102 par 24 heures consécutives.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

Article 54

Absences

Toute absence non autorisée en dehors des congés payés entraîne la perte du salaire de la journée d'absence.

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

Si l'absence est due à la maladie, l'ouvrier doit en aviser l'employeur qui pourra exiger un certificat médical.

Lorsqu'une absence non autorisée et non justifiée se prolonge au-delà de 3 jours ouvrables, l'employeur mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception de reprendre son travail ou de s'expliquer, faute de quoi il pourra engager une procédure de licenciement.

TITRE IX

CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS SPÉCIAUX

Article 55

Congés payés

Les congés annuels payés sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 223-1 à L. 223-15, R. 223-1, 1^{er} alinéa, et D. 223-1 à D. 223-6 du code du travail.

La valeur des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continue pas à jouir durant son congé, autres que la nourriture et le logement, est calculée aux prix de vente à la production s'ils proviennent de l'exploitation ou de l'établissement et aux prix de vente au détail dans le cas contraire.

Article 56

Période de grands travaux

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

Polyculture : du 15 avril au 31 juillet

Cultures spécialisées :

- viticulture : du 1^{er} septembre au 30 novembre ;
- horticulture : du 15 mai au 15 juin et du 15 décembre au 31 décembre ;
- pépinières : du 15 septembre au 31 octobre ;
- tabac : du 15 mai au 15 juin et du 15 août au 30 septembre.

Fraisculteurs : du 1^{er} avril au 15 juillet
et du 1^{er} septembre au 15 octobre

Arboriculture

- prunes : du 10 août au 15 septembre ;
- pommes : du 15 août au 30 novembre ;
- noix : du 15 septembre au 15 novembre.

CUMA et entreprises de travaux agricoles

Par activité :

- conducteur de tracteur : du 10 avril au 10 juin ;
- conducteur d'ensileuse : du 15 avril au 20 juin et du 1^{er} septembre au 15 novembre ;
- conducteur de moissonneuse-batteuse : du 20 juin au 10 août et du 20 septembre au 15 décembre ;
- conducteur de machine à vendanger : du 20 septembre au 5 novembre.

Le refus d'un congé supérieur à 24 heures durant ces dates ne peut être opposé plus de 2 fois pour des périodes différentes.

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

Article 57

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des

centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

L'organisation et la rémunération de ces congés sont organisées par les articles L. 451-1 à L. 452-4 du code du travail.

Article 58

Congé de naissance ou d'adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé de 3 jours ouvrables dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ce congé s'ajoute au congé de paternité de 11 jours ou 18 jours consécutifs prévus aux articles L. 122-25-4 et R. 122-25 du code du travail.

Article 59

Congés pour événements personnels

Les salariés bénéficieront sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- obsèques du conjoint, du partenaire d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 3 jours ;
- obsèques du père, de la mère, d'un des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;
- journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et seront rémunérés comme des jours de travail.

Ils seront en outre assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces congés ne sont soumis à aucune condition d'ancienneté sur l'exploitation.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, la durée de celui-ci prolongera d'autant la durée du congé payé accordé.

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

TITRE X

HYGIÈNE, PROTECTION ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 60

Hygiène et sécurité

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

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de casques, masques, chaussures ou bottes de sécurité, vêtements imperméables, gants adaptés aux travaux à effectuer.

Ces équipements de protection individuelle doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

Article 61

Services de santé au travail

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

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

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

Examen périodique

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

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

Examen de reprise

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

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

Examen d'étape

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

Article 62

Emploi de machines

Les employeurs veilleront à n'utiliser que des équipements de travail conformes aux règles de sécurité qui leur sont applicables.

Ils s'attacheront particulièrement au maintien en place et en état de conformité des dispositifs de protection et de sécurité dont ils sont pourvus, notamment les cache-courroies, cache-engrenages, protège-cardans...

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

Si, sur prescription médicale, le conducteur de tracteur se trouvait dans l'obligation de se munir d'une ceinture de protection abdominale, le montant du ticket modérateur serait à la charge de l'employeur.

Il est interdit de faire travailler les jeunes adolescents de moins de 18 ans, apprentis ou élèves d'un établissement d'enseignement technique agricole, sur toute machine ou appareil dont l'usage est pros crit par les articles R. 234-11 et suivants du code du travail.

Toutefois, une dérogation aux dispositions précédentes peut être accordée par le service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles sur demande de l'employeur ou du maître d'apprentissage ou de l'établissement après avis favorable du médecin du travail et visa du professeur.

Article 63

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper, dans la mesure du possible, à l'intérieur des bâtiments d'exploitation. Des imperméables seront mis à la disposition des ouvriers obligés de travailler dehors.

TITRE XI

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉSILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions de l'article 19 ci-dessus, relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, les conditions de résiliation des contrats de travail sont fixées par les dispositions ci-après :

Article 64

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme, ou, s'il s'agit d'un travail saisonnier, jusqu'à l'achèvement des travaux convenus.

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.

Article 65

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, sa dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Démission

Dans le cas de rupture du contrat de travail par le salarié, sauf faute grave, la cessation du contrat est précédée d'un préavis fixé à 1 mois.

Licenciement

Dans le cas de licenciement du salarié par l'employeur pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continue inférieure à 2 ans, à un délai-congé de 1 mois ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continue supérieure à 2 ans, à un délai-congé de 2 mois.

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, l'article L. 323-7 du code du travail stipule que la durée du préavis est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

D'autre part, tout salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité minimale de licenciement fixée par année de service dans l'exploitation à :

- 1/10 de mois de salaire pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/6 de mois de salaire pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois ; la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Les salariés victimes d'un accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'un régime particulier défini à l'article L. 122-32-6 du code du travail.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après respect par l'employeur des procédures prévues aux articles L. 122-14 à L. 122-14-2 du code du travail. L'obligation de faire précéder le licenciement d'un entretien préalable dans les formes prévues à l'article L. 122-14 du code du travail est un impératif incontournable, sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus, dans une même période de 30 jours, lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article 66

Temps consacré à la recherche d'un emploi

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

Article 67

Attestation de cessation de travail

Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi une attestation de cessation de travail, visée à l'article 17 de la présente convention, pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Article 68
Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail, contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur coefficient de classement ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

Article 69
Départ et mise à la retraite

1. Départ à l'initiative du salarié

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

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur a la possibilité de mettre à la retraite les salariés remplissant les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale et, ayant atteint l'âge minimal prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code.

Dans le cas où il utiliserait cette possibilité, l'employeur vérifiera auprès du salarié s'il remplit les conditions prévues ci-dessus. A cet effet, il devra notifier au salarié son intention de le mettre à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception. Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à une pension vieillesse au taux plein, il devra en justifier dans un délai de 3 mois par la production de la réponse qui lui aura été apportée par la mutualité sociale agricole ou apporter la preuve des démarches qu'il aura effectuées.

L'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié a droit, sous réserve d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 ans, à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/10 de mois par année de service pour les 10 premières années ;
- puis 1/6 de mois par année de service au-delà de la 10^e et suivantes.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

Contrepartie en termes de formation professionnelle ou en termes d'emploi :

Toute mise à la retraite dans les conditions définies dans le présent article ne sera pas considérée comme un licenciement mais comme une cause autonome de rupture.

Elle s'accompagnera de l'une des dispositions suivantes :

A l'initiative de l'employeur, mise en œuvre d'actions de formations professionnelles spécifiques pour les salariés âgés de plus de 45 ans, destinées au maintien de leur emploi, indépendamment de la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Ou conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour une mise à la retraite.

Ou conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, avec perspective d'emploi pour une mise à la retraite.

La mise en œuvre de la contrepartie devra intervenir de préférence dans les 12 mois précédant ou suivant la date de notification de la mise à la retraite.

En cas de difficultés économiques, l'entreprise pourra éventuellement différer la contrepartie au-delà du délai prévu ci-dessus, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel le cas échéant au plus tard 3 mois avant l'échéance du délai ci-dessus.

Les représentants du personnel seront également consultés sur les modalités de mise en œuvre envisagées.

Cette contrepartie pourra être réalisée au sein de l'entreprise ou d'une autre entreprise appartenant au même groupe, en priorité sur le même bassin d'emploi.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux cas de mise à la retraite prononcés dans le cadre de dispositions de préretraite, de cessation anticipée d'activité telle que prévue par la loi, ou de mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1 de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après :

Article 70

Embauchage

L'embauchage des cadres doit comporter un engagement écrit qui indique la date d'entrée de la période d'essai, la nature de l'emploi, le coefficient et la rémunération de base.

Article 71

Période d'essai

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé conclu à l'essai, la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 4 mois pour les contremaîtres, chefs d'équipe ou chefs de culture ;
- 6 mois pour les directeurs d'exploitation ou les régisseurs.

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

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à observation d'un préavis réciproque fixé à 2 mois pour le groupe I et 1 mois pour les groupes II et III.

Article 72

Classification des emplois des cadres

Seuls peuvent prétendre à la qualité de cadre, les titulaires de diplômes délivrés par un établissement public ou privé ou les personnes justifiant avoir exercé effectivement la profession agricole pendant au moins :

- 2 ans pour les cadres du groupe III, A et B ;
- 4 ans pour les cadres du groupe II ;
- 6 ans pour les cadres du groupe I.

Les cadres sont répartis en 3 groupes selon leurs fonctions.

Groupe III

Chef d'équipe et contremaître

Echelon A :

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

Champignonnières :

Agents techniques : les agents techniques sauf pendant la période probatoire.

Echelon B :

- cadre connaissant les techniques de sa spécialité, dont la fonction est de répartir et de surveiller les travaux selon des directives nettement déterminées tout en prenant part effectivement et manuellement aux travaux

dans la plupart des cas. Reçoit les ordres d'un patron soit d'un cadre supérieur. Peut être chargé de pointer les heures de travail du personnel placé sous ses ordres ou de surveiller le rendement journalier ou horaire de celui-ci.

Champignonnières :

Contremaître : agent d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail.

Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord.

Groupe II

Chef de culture

- cadre dirigeant l'exploitation selon les instructions générales périodiques variables de l'employeur. Habilité à embaucher et à payer le personnel selon les instructions. Il tient la comptabilité matière et peut participer aux travaux.

Champignonnières :

Directeur de culture : agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandat. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement le directeur général de culture dans la conduite de l'exploitation.

Champignonnières :

Directeur général de culture : agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandat, pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des achats et des ventes. Doit être capable de remplacer temporairement le directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.

Groupe I

Régisseur ou directeur d'exploitation

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

Champignonnières :

Directeur d'exploitation : agent chargé, de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

Article 73

Rémunération des cadres

Les cadres des groupes I, II, III B, III A ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi.

Ils doivent consacrer tout le temps nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir compte de ces obligations, les cadres percevront un salaire mensuel de base, qui pour la durée normale de travail (35 heures par semaine) s'élèvera forfaitairement à :

(En euros.)

DÉFINITION	MONTANT AU 1 ^{er} JANVIER 2006*
Groupe III A	1 619
Groupe III B	1 980
Groupe II	2 311
Groupe I	2 737
* 1 € = 6,55957 F.	

Les salaires mensuels ci-dessus seront revus et corrigés par de nouveaux accords paritaires débattus en commission mixte aux mois de janvier et juillet de chaque année.

Article 74

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration de 1 % du salaire brut, tel qu'il résulte de la présente convention par période de 2 années de travail continu chez le même employeur avec un maximum de 6 % pour 12 ans d'ancienneté. A compter de la 15^e année, il sera attribué une majoration de 1 % avec plafond de 7 %.

Article 75

Prime d'encouragement à la production

Les cadres percevront, en supplément des salaires servis sur la base des coefficients ci-dessus, une prime selon les modalités suivantes :

Cadres du groupe III

Les cadres du groupe III percevront, en fin d'année, une prime fixe égale au 1/12 de leur salaire annuel.

Cadres des groupes I et II

Les cadres des groupes I et II percevront une prime librement débattue, au moins égale à 1 mois de salaire.

Article 76

Délai-congé

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme.

Sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties et appréciée par la juridiction compétente, il ne peut être rompu avant cette date par la volonté d'une seule des parties.

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée. Le délai-congé ou préavis de rupture de contrat de travail est fixé, comme suit, quelle que soit la partie qui décide de rompre le contrat :

Groupe III : 3 mois

Groupe I et II : 6 mois

La cessation effective des fonctions ne doit pas intervenir entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Pendant la durée du préavis, le cadre congédié a droit à une liberté au moins égale à 2 jours ouvrables par mois, à partir du préavis pour rechercher du travail.

Ces 2 jours peuvent, au gré du salarié, être groupés ou fractionnés en plusieurs périodes dont la durée effective ne pourra pas excéder 4 jours ouvrables consécutifs.

Le choix de ces périodes est laissé au cadre, à condition d'en informer l'employeur ou son représentant.

Article 77

Indemnité de licenciement

Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave donne lieu indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis à une indemnité de licenciement égale à :

- 1 demi-mois de salaire brut par année de présence pour les cadres des groupes II et III ;
- 1 mois de salaire brut par année de présence pour les cadres du groupe I,

sous réserve que le cadre ait une ancienneté de service de 2 ans sur l'exploitation, même si celle-ci a changé de propriétaire depuis que le cadre y exerce ses fonctions.

Toutefois, cette indemnité ne pourra, en aucun cas, dépasser le salaire brut de 1 année.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 65 ans et qui bénéficieront du régime de retraite pour ceux dont l'invalidité serait officiellement constatée et reconnue.

Article 78

Indemnité de départ et de mise à la retraite des cadres

Départ à l'initiative du cadre :

Une indemnité conventionnelle de départ à la retraite à l'initiative du cadre sera versée, conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, aux cadres et agents de maîtrise répondant aux deux conditions suivantes :

1. Bénéficier du droit à une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale ;
2. Remplir les conditions d'ancienneté ci-dessous :
 - après 10 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur : 1 mois de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite par l'employeur

Les dispositions de l'article 70 de la présente convention relatives à la mise à la retraite par l'employeur sont applicables aux cadres et agents de maîtrise sauf pour ce qui concerne le préavis, qui est celui fixé à l'article 60 ci-dessus.

Article 79

Aucun accord dérogatoire de niveau inférieur ne peut venir minorer les dispositions de la présente convention.

Article 3

La numérotation des articles 62, 63 et 64 est modifiée ainsi qu'il suit :

- l'article 62 devient article 80 ;
- l'article 63 devient article 81 ;
- l'article 64 devient article 82.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} mars 2006.

Article 5

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

Fait à Périgueux, le 21 février 2006.

(Suivent les signatures.)