

Convention collective

IDCC : 9261. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(DRÔME)**

(22 janvier 1970)

(Etendue par arrêté du 11 février 1971,
Journal officiel du 3 mars 1971)

AVENANT N° 111 DU 28 AVRIL 2006 (1)

NOR : *AGRS0697159M*

IDCC : 9261

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Drôme ;

Les entrepreneurs des territoires Drôme-Ardèche ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La FGTA-FO ;

La CFTC ;

La FGA-CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés :

L'article 1^{er} « Champ d'application » est modifié et rédigé comme suit :

« La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage de quelque nature que ce soit, d'arboriculture, de viticulture, de maraîchage, des pépinières, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des champignonnières, des CUMA et en général des cultures spécialisées qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif et réglementaire.

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

Les SARL, groupements d'intérêt économique dont les activités sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation.

Les services de remplacement et les groupements d'employeurs à dominante agricole relèvent du champ d'application de la présente convention.

Elle s'applique à toutes les relations de travail exécutées sur le territoire du département de la Drôme. »

Le titre de l'article 7 « Procédure conventionnelle de conciliation » est remplacé par : « Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation ».

L'article 11 « Participation aux réunions de commission mixte » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les employeurs ne pourront en aucun cas s'opposer à la participation, aux réunions de la commission mixte, de leurs salariés désignés à cet effet.

Les membres des délégations patronales et ouvrières désignés pour siéger en commission mixte seront indemnisés selon les critères fixés par l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture. »

L'article 13 « Délégués du personnel » est complété par les termes « équivalent temps plein » à la suite du membre de phrase « entre 5 et 10 salariés ».

Le dernier alinéa de l'article 13 *bis* « Comité d'entreprise » est remplacé par : « Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des membres du comité d'entreprise sont définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. »

Article 15 « Formation professionnelle et perfectionnement » :

- le 1^{er} alinéa est complété par le membre de phrase suivant : « et des accords de branche pris dans ce domaine et notamment les accords du 2 juin 2004. » ;
- les dispositions du dernier alinéa sont remplacées par : « Les contributions des entreprises sont versées au FAFSEA selon les taux d'appels fixés par la réglementation en vigueur. »

Le titre et les dispositions de l'article 18 « Médecine du travail » sont remplacés par :

« Service de santé au travail

L'organisation des services de santé au travail dans les exploitations agricoles et établissements agricoles est régie par les dispositions du code rural ; les employeurs agricoles sont tenus d'adhérer à ces services. »

Le titre et les dispositions de l'article 20 « Salariés occasionnels ou non permanents, salariés intérimaires, salariés à temps partiel, salariés tâcherons » sont modifiés comme suit :

« Salariés saisonniers occasionnels, salariés en contrat à durée déterminée, salariés à temps partiel, salariés à la tâche

Les dispositions de l'article 19 ne s'appliquent pas aux salariés saisonniers.

Travail à temps partiel :

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle si celle-ci est inférieure (art. L. 212-4-2 du code du travail).

Contrat de travail à durée déterminée autre que saisonnier

Le recours et la rémunération des contrats de travail à durée déterminée, autres que saisonniers, s'effectuent dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Contrat de travail saisonnier (occasionnel) :

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché, par contrat de travail à durée déterminée, pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques en fonction du rythme des saisons. La relation de travail ne peut se poursuivre au-delà des tâches saisonnières pour lequel le contrat a été conclu.

Le salarié à la tâche :

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, dans le cadre du contrat de travail ou en annexe, établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution. Ils ne peuvent jamais être inférieurs à ceux qui auraient été perçus si le travailleur avait été rémunéré au temps.

Le nombre d'heures de travail réellement accompli par le tâcheron devra être mentionné sur le bulletin de paye.

Le travail à la tâche ne pourra être effectué par les ouvriers permanents, sauf accord de ces derniers.

En tout état de cause, l'amplitude de la journée de travail du tâcheron ne pourra excéder 10 heures. »

Le titre et les dispositions de l'article 22 « Sous-entreprise et marchandage » sont remplacés par :

« Prêt de main-d'œuvre et marchandage

Le prêt de main-d'œuvre à titre onéreux est interdit (art. L. 125-1 à L. 125-3 du code du travail) en dehors des conditions prévues dans le cadre du travail temporaire (livre I^{er}, titre II, chapitre IV du code du travail). »

L'article 23 « Embauchage » est modifié et ainsi rédigé :

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

Aux salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs doivent leur délivrer, dès notification du préavis, une attestation justifiant leur situation pour leur permettre de trouver du travail. L'attestation devra mentionner la date à laquelle le salarié sera libre de tout engagement.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 24 « Période d'essai » est modifié et rédigé comme suit :

« La période d'essai telle que fixée par les dispositions ci-après, doit faire l'objet, pour être applicable, d'une mention expresse au contrat de travail.

a) Contrats à durée indéterminée

La période d'essai est de 1 mois.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance de cinq jours ouvrables.

Pendant la durée du préavis, il sera accordé aux salariés licenciés une heure payée par jour ouvrable pour leur permettre de rechercher un emploi.

La répartition de ces heures sera effectuée, à défaut d'accord entre les parties, moitié au choix du salarié, moitié au choix de l'employeur.

b) Contrats à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est écrit ; il doit fixer la condition précise de son motif ainsi que les autres éléments prévus par la réglementation.

Pour ceux conclus pour le remplacement d'un salarié temporairement absent, pour un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, pour l'exécution d'une tâche occasionnelle définie et non durable, pour un travail saisonnier, 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, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour les salariés étrangers introduits par l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations, titulaires d'un contrat de travail nominatif, la période d'essai n'existe pas.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, sous réserve du paiement de toute demi-journée commencée.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché ; la qualification professionnelle réelle est arrêtée à la fin de la période d'essai, ce qui ne mettra pas obstacle plus tard à une promotion d'emploi.

Au-delà de la période d'essai, tout salarié en contrat à durée déterminée peut rompre son contrat lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions prévues par la législation en vigueur. »

Le 1^{er} alinéa de l'article 25 « Classification des emplois » est complété par le membre de phrase suivant : « selon les dispositions du code du travail. »

La sous-partie « Procédure et périodicité de révision des salaires » de l'article 26 « Salaires et date d'effet de la révision périodique des salaires » est modifiée comme suit :

- le 1^{er} alinéa est supprimé ;
- au 2^e alinéa, le mot « mars » est remplacé par « juin » et la dernière phrase « Le cas échéant, cette révision prendra effet au 1^{er} avril et éventuellement au 1^{er} novembre » est supprimée ;
- dernier alinéa : sans changement.

Le titre et le texte de l'article 27 « Salaires des jeunes travailleurs et des femmes » sont ainsi modifiés :

- nouveau titre : « Salaires des jeunes et égalité professionnelle » ;
- 1^{er} alinéa : sans changement ;
- au 2^e alinéa, les termes « ainsi que les femmes » sont supprimés ;
- le 3^e alinéa est supprimé.

L'article est complété par les dispositions suivantes :

« 1. De ce fait, l'employeur ne peut réserver le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ou de la situation de famille, notamment en matière :

- d'accès à l'emploi ;
- de formation ;
- de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi ;
- de rémunération.

2. L'employeur garantit l'égalité de traitement aux salariés français et salariés étrangers. »

L'article 28 « Rémunération des apprentis » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération horaire des apprentis est fixée, selon les dispositions de l'article D. 117-1 du code du travail, comme suit :

PÉRIODE d'apprentissage	POURCENTAGE du SMIC		% DU SMIC ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable
	- de 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et +
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

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.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti pourront être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction réglementaire. En tout état de cause, cette déduction ne peut être supérieure à 75 % du salaire mensuel brut.

Des conditions particulières de rémunération (art. D. 117-2 du code du travail) s'appliquent aux contrats d'apprentissage prolongé ou réduit en fonction des textes réglementaires. »

Le titre et la rédaction de l'article 30 « Évaluation des charges » sont ainsi modifiés :

- nouveau titre : « Avantages en nature » ;
- au 4^e alinéa du paragraphe « 1^o Nourriture », le membre de phrase « à la valeur de 2 heures et demie de travail au salaire du salarié permanent » est remplacé par : « à la valeur de 2 SMIC par jour (20 % de cette valeur pour le petit déjeuner et respectivement 40 % au repas du midi et du soir) ;
- au 1^{er} alinéa du paragraphe « 2^o Logement », les termes « avec arrondissement aux 10 centimes les plus proches » sont supprimés.

L'article 31 « Prime d'ancienneté » est ainsi modifié :

« Une prime d'ancienneté est allouée aux salariés. Cette prime est calculée sur la base du salaire brut mensuel correspondant aux heures de travail réellement accomplies, y compris les heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 2 % de 2 à 5 années de présence continue sur l'exploitation ;
- 4 % au-delà de 5 années de présence continue sur l'exploitation ;
- 6 % au-delà de 10 années de présence continue sur l'exploitation ;
- 8 % au-delà de 15 années de présence continue sur l'exploitation ;
- 10 % au-delà de 20 années de présence continue sur l'exploitation. »

Le dernier alinéa est supprimé.

L'article 32 « Prime » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les primes annuelles octroyées en fonction des résultats de l'exploitation qui ne sont pas directement liées au travail individuel effectivement fourni par le salarié, n'entreront pas en compte pour le calcul des heures supplémentaires et des congés payés. »

L'article 33 « Déplacements » est modifié et complété comme suit :

« Tout déplacement pour le travail motivant l'utilisation par le salarié d'un moyen personnel de transport doit faire l'objet d'une indemnité fixée selon le barème de l'administration fiscale. »

Le 2^e alinéa est supprimé.

(3^e, 4^e, 5^e et 6^e alinéas : sans changement.)

« Le temps de trajet lui sera payé et les frais de transport seront indemnisés selon le barème de l'administration fiscale. »

Un nouvel et dernier alinéa est créé et ainsi rédigé :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif (art. L. 212-4 du code du travail). En cas de dépassement du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, celui-ci doit faire l'objet d'une contrepartie. »

L'article 36 « Livre de paye » est abrogé.

Le titre et la rédaction de l'article 37 « Durée du travail » sont modifiés comme suit :

« Durée du travail et travail à temps choisi

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions du chapitre VI de l'accord national concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les conditions de travail à temps choisi (chapitre IX de l'avenant précité) concernent le recours aux horaires individualisés, le contrat de travail à temps partiel, le contrat de travail intermittent.

Une note annexée, pour information, en précise les modalités de recours. »

L'article 37.1 « Contrôle *a posteriori* de la durée du travail » est ainsi modifié :

« Le contrôle de la durée du travail (art. R. 713-35 à R. 713-50 du code rural) impose aux employeurs de procéder à un enregistrement des heures effectuées ou à effectuer selon différentes modalités ; les documents servant à établir l'enregistrement des horaires doivent être tenus à disposition des agents de contrôle et conservés pendant 1 an à compter de l'année civile à laquelle il se rapporte.

Voici à titre non exhaustif les principales règles applicables :

1. L'enregistrement quotidien de l'horaire

a) Enregistrer lui-même ou confier à un membre de son personnel le soin d'enregistrer le temps de travail accompli par chaque salarié.

b) Enregistrer lui-même ou confier à un membre de son personnel le soin d'enregistrer le temps de travail accompli non plus par un salarié mais par un groupe de salariés.

c) Confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement de son propre temps de travail :

- aucune forme particulière n'est imposée au document servant de support à l'enregistrement, la formule de feuilles de pointage amovibles regroupées dans un registre tenu au siège pourra être utilisée. Une copie de l'enregistrement est remise au salarié avec sa feuille de paye ;
- de même, les bulletins de paye comportant non seulement le nombre total d'heures effectuées par le salarié ainsi qu'une colonne destinée à la ventilation de ces heures entre les jours travaillés du mois considéré permettent de satisfaire aux obligations.

2. L'affichage des heures à effectuer

Cet affichage des horaires à effectuer pour chaque jour de la semaine doit être fait sur les lieux de travail, signé par l'employeur avec copie transmise à l'inspection du travail.

3. Règles particulières

En cas d'organisation du travail par cycles ou de modulation de la durée du travail, les employeurs doivent afficher le nombre de semaines que comportent le cycle, la répartition et la durée du cycle entre les semaines.

En cas de modulation de la durée hebdomadaire de travail sur l'année, le programme indicatif doit être affiché en indiquant, la nature et l'époque des travaux qui doivent être exécutés au cours de la période considérée, ainsi que l'horaire indicatif correspondant.

Les documents sont signés par l'employeur et affichés dans l'entreprise ; une copie est transmise à l'inspection du travail.

En cas d'organisation du travail par roulement, par relais ou par équipes successives, l'employeur doit indiquer la composition de l'équipe sur un tableau dans l'entreprise. »

Le titre et les dispositions de l'article 37-2 « Contrat de travail intermittent » sont remplacés par :

« Contrat de travail à temps partiel, contrat de travail intermittent

1. Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

2. Les contrats de travail intermittent peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre des services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit.

Le contrat mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié.

La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an.

Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder 1/3 de cette durée sauf accord du salarié. »

L'article 38 « Périodes d'intempéries » est modifié comme suit :

- au 2^e de l'article, les termes « 6 mois » sont remplacés par « 26 semaines » ;
- le dernier alinéa est remplacé par : « Elles doivent faire l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de salaire. »

Les dispositions de l'article 39 « Heures supplémentaires » sont modifiées comme suit :

« Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale du travail. Elles sont régies par les dispositions législatives en vigueur ainsi que par l'accord national du 23 décembre 1981 reproduit en annexe :

- 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 variation et des heures de récupération visées aux articles précédents.

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 heure s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 35^e heure comportent des heures de variation ou des heures de récupération effectuées en application de l'article 19. »

(3^e alinéa : sans changement.)

Dernier alinéa : le numéro de l'article de la convention visé à la fin de la dernière phrase « 37-9 » est remplacé par « 37 ».

Le 1^{er} alinéa de l'article 39.1 « Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires » est remplacé par les dispositions ci-après :

« Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1861 à 1900	1 jour
De 1901 à 1940	2 jours
De 1941 à 2 000	3 jours

Le titre et les dispositions de l'article 40 « Dispositions particulières pour les exploitations pratiquant l'élevage » sont remplacés par :

« Equivalence. – Périodes d'astreintes

Conformément aux dispositions de l'article L. 713-5 du code rural :

- les périodes d'équivalence ont pour effet de prolonger de 7 heures la durée légale du travail, la durée de présence correspondant aux durées maximales hebdomadaires moyenne et absolue est égale à ces durées prolongées de 7 heures ; la durée de présence correspondant à la durée maximale quotidienne est égale à cette durée prolongée de 1 heure ;
- une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a 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 du travail effectif. Selon les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, article 6.3, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à 1 fois le minimum garanti par nuit d'astreinte et à 2 fois le minimum garanti par 24 heures consécutives d'astreinte. »

Au 1^{er} alinéa de l'article 41 « Travail de nuit », les termes « 22 h et 5 h » sont remplacés par « 21 h et 6 h ».

Le texte de l'avenant 42 « Repos hebdomadaire » est ainsi rédigé :

- 1^{er} alinéa : le membre de phrase « ainsi qu'exceptionnellement pour la sauvegarde d'une récolte » est supprimé.
- les 4^e et 5^e alinéas sont supprimés.

Le 2^e alinéa de l'article 43 « Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés » est complété et ainsi rédigé :

« Les autres jours fériés, sous réserve des dispositions de l'article L. 212-16 du code du travail relatif à la journée de solidarité, visés par l'article L. 222-1 du code du travail et le jour de la fête locale sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. »

L'article 44 « Congés annuels payés » est modifié comme suit :

- au 2^e alinéa, le nombre de jours « 32 » est remplacé par « 34 ».
- le dernier alinéa est supprimé.

Le 1^{er} alinéa de l'article 46 « Interdiction de travail » est complété par le membre de phrase suivant : « sauf dispositions législatives particulières l'autorisant ».

Le 2^e alinéa du « b) Suspension du travail » de l'article 47 « Congés de maternité » est remplacé par le tableau ci-après :

SITUATION FAMILIALE avant la naissance	NAISSANCE	DURÉE DU CONGÉ en semaines		
		Prénatal	Postnatal	Total
Pas d'enfant ou 1 enfant	1 enfant	6	10	16
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou plus	24	22	46
2 enfants ou plus	1 enfant	8	18	26
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou plus	24	22	46

L'article 48 *bis* « Congés spéciaux pour événements familiaux » est ainsi modifié et complété :

1^{er} alinéa :

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

- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou de 1 enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- journée de préparation à la défense nationale : 1 jour ;
- décès d'un des grands-parents : 1 jour. »

(2^e et dernier alinéas : sans changement.)

Insertion d'une sous-partie, ainsi rédigée :

« Congé de paternité »

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé 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 de son congé 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.

Sauf dispositions limitativement énumérées par le code du travail, le congé doit être pris dans les 4 mois. »

L'article 49 « Absences » est ainsi modifié :

- le membre de phrase « entraîner la rupture du contrat de travail » du 2^e alinéa est remplacé par « entraîner des sanctions disciplinaires » ;

- les termes « pourra rompre le contrat de travail » au 3^e alinéa sont remplacés par « pourra dans le cadre de son pouvoir disciplinaire engager la procédure de licenciement pour faute ».

Le titre et la rédaction de l'article 50 « Autres motifs de renvoi » sont ainsi modifiés :

- nouveau titre : « Absences particulières » ;
- a) maladie et accident : sans changement ;
- b) maternité : le dernier alinéa est supprimé ;
- c) appel de préparation à la défense nationale et congé des réservistes :

Si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, ou se trouve appelé sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé sous les drapeaux à titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

Des périodes de réserve peuvent concerner les anciens militaires, la police nationale et la sécurité civile. Les modalités de mise en œuvre sont précisées aux articles L. 122-24-5 à L. 122-24-10 du code du travail. »

Article 51 « Réintégration et priorité d'embauche » :

Le 1^o « Maladie et accident du trajet » est modifié comme suit :

a) « En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, ou un accident de trajet d'une durée d'interruption supérieure à 6 mois, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement dans le cadre de la législation en vigueur.

Toutefois, le salarié ainsi licencié bénéficiera à compter de l'expiration des délais susvisés, d'une priorité d'embauche pendant une durée de 1 an en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, ou à un accident du trajet.

b) Seuls les salariés embauchés à titre définitif et pour une durée indéterminée bénéficient des dispositions qui précèdent.

c) Le remplaçant éventuel du salarié absent doit être informé du caractère provisoire de son emploi. Il bénéficie des dispositions de la présente convention à l'exclusion de celles des articles 19, 20, 31 et 51. »

Le 4^o « Appel sous les drapeaux » est supprimé.

Les 1^{er} et 2^e alinéas de l'article 54 « Indemnité de licenciement » sont modifiés et complétés comme suit :

« Une indemnité distincte du préavis sera accordée en dehors du cas de faute grave aux salariés licenciés et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté. Elle est doublée en cas de licenciement économique soit 2/10 par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Elle est doublée en cas de licenciement économique soit 2/10 plus 2/15 par année d'ancienneté. »

L'article 57 « Hygiène et sécurité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets, arrêtés et règlements en vigueur, concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Dans toutes les exploitations utilisant les moyens mécaniques de travail, les appareils de protection sont obligatoires.

Dans celles utilisant des produits chimiques d'amendement ou de traitement, les salariés recevront de leur employeur les appareils et vêtements de protection et au besoin les antitoxiques prévus par le corps médical ; les recommandations d'emploi prévues par les fabricants devront être respectées tant par les employeurs que par les salariés. L'emploi de ces diverses protections par les salariés est obligatoire.

Lorsque les salariés seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, l'employeur mettra à leur disposition des bottes en caoutchouc étanches les mettant à l'abri de l'eau.

2. Les salariés, membres du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) lorsqu'il existe, bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement et d'un crédit d'heure mensuel déterminé par l'article L. 236-7 du code du travail. »

Les articles 2, 3, 4 et 6 de l'annexe II « Cadres des exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture » sont modifiés comme suit :

L'article 2 « Classification des emplois, personnel d'encadrement » est ainsi rédigé :

« Le personnel d'encadrement est classé en catégories définies et affectées des coefficients hiérarchiques comme ci-dessous :

Cadre du groupe A (cadre dirigeant), coefficient 350

Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il tient ou fait tenir sous sa responsabilité la comptabilité de l'exploitation qu'il administre. Il n'est pas soumis à la durée du travail et ne bénéficie pas de la réduction du temps de travail.

Cadre du groupe B, coefficient 280

Agent chargé d'une façon permanente de diriger l'exploitation ou un ensemble de cultures ou de services commerciaux, suivant les directives générales périodiques de l'employeur ou d'un cadre supérieur, pouvant s'occuper des achats et des ventes, pouvant embaucher et payer le personnel. Il participe à l'élaboration de l'assolement.

Cadre du groupe C, coefficient 250

Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les instructions particulières et journalières (à moins que la permanence des travaux y supplée) de l'employeur ou d'un cadre supérieur, susceptible de transmettre la paye. »

A l'article 3 « Permanence de l'emploi », les termes « 199 h, soit 169 h » sont remplacés par « 181,67 h, soit 151,67 h ».

L'article 4 « Rémunération du personnel d'encadrement » est ainsi modifié :

Au 1^{er} alinéa, les termes « des 1^{er} et 2^e groupes » sont remplacés par « des groupes A et B ».

Le dernier alinéa est supprimé.

L'article 6 « Prime sur les ventes » est ainsi modifié :

1^o Polyculture et élevage

Au 1^{er} alinéa, les termes « du 1^{er} et du 2^e groupes » sont remplacés par : « des groupes A et B ».

2^o Arboriculture. – Viticulture

Le 2^e alinéa est ainsi rédigé :

« Le prix de vente servant de référence sur les productions fruitières sera pour la saison le prix moyen payé par la coopérative pour les producteurs livrant à une structure collective (coopérative ou autre) :

- Copeyrieux, à Beauchastel ;
- Lorifruits, à Lorient ;
- Valsoleil, à Montelieu ;
- GIE de l'Hermitage, à Tain. »

Le 3^e alinéa est supprimé.

5^e alinéa : le détail des « Taux de la prime en pourcentage des ventes » est remplacé par le tableau ci-après :

« Taux de la prime en pourcentage des ventes

MONTANT DES VENTES	GROUPE B	GROUPE A
Jusqu'à 76 224 €	1	2
De 76 225 à 152 449 €	0,8	1,6
De 152 450 à 228 673 €	0,6	1,2
De 228 674 à 304 898 €	0,4	0,8
De 304 899 à 381 122 €	0,2	0,4
Au-delà de 381 123 €	0,15	0,2

L'annexe III « Cadres des exploitations maraîchères, horticoles, des pépinières et des champignonnières » est modifiée comme suit :

Article 1 *bis* « Positionnement des cadres » :

La ponctuation du 4^e alinéa est ainsi modifiée :

« Les dites positions repères minimales ne correspondent pas très exactement à toutes les fonctions qui peuvent être exercées, infiniment variables selon les exploitations et les entreprises. Leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes. »

Un nouvel alinéa est créé entre le 4^e et le 6^e alinéa, rédigé comme suit :

« Pour les cadres dont les fonctions ou l'emploi exercé ne correspondent pas à une définition repère, il sera procédé par accord écrit entre les parties à une classification par assimilation donnant droit aux avantages correspondants. »

Article 5 « Période d'essai » :

Les termes « 1^{er} groupe », « 2^e groupe » et « 3^e groupe » énumérés dans les 1^{er} et 2^e alinéas sont respectivement remplacés par les termes « groupe A », « groupe B » et « groupe C ».

Article 7 « Congés de maladie » : le dernier alinéa est supprimé.

Article 9 « Remplacement en cas de maladie » : la dernière phrase « Dans ce cas, le préavis réciproque sera de 1 mois à moins de convention écrite contraire. » est supprimée.

Article 10 « Classification des emplois. – Salaires », remplacé par les dispositions ci-après :

« Les cadres visés par la présente sont répartis en trois groupes selon leur fonction.

	COEFFICIENT
Groupe A (cadre dirigeant) Personne ayant la charge permanente de l'ensemble de l'administration d'une entreprise agricole. Il n'est pas soumis à la réglementation sur la durée du travail et ne bénéficie pas de la réduction du temps de travail.	400
Groupe B Personne assurant d'une façon permanente la direction et la répartition des travaux ou des services commerciaux, d'après les directives d'ensemble fournies périodiquement.	310
Groupe C Personne chargée d'une façon permanente de répartir et de surveiller les travaux en y participant et pour lesquels il reçoit des instructions journalières à moins que la permanence des travaux y supplée.	250

Dans les champignonnières, le personnel d'encadrement est classé comme suit :

Pour tenir compte de cette obligation, les salaires mensuels des cadres B et C sont calculés sur un temps forfaitaire de 181,67 h, soit 151,67 h au taux normal et 30 h majorées de 25 % (sous réserve des dispositions légales relatives à la rémunération des heures supplémentaires pour les cadres ne jouissant pas d'une indépendance totale dans l'exercice de leurs fonctions). »

L'intitulé et le contenu de l'annexe VI « Modèle de contrat de travail intermittent » sont modifiés et remplacés par les dispositions ci-après :

« EXTRAIT : ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

CHAPITRE IX

Travail à temps choisi

Article 9.1

Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

Article 9.2

Contrat de travail à temps partiel

Paragraphe 1

Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;

- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Paragraphe 2

Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des 2 séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

Paragraphe 3

Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de 2 fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Paragraphe 4

Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Paragraphe 5

Contrat de travail à temps variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures.

L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au § 2 ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins 7 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à 3 jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au 1 de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail.

Paragraphe 6

Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

Paragraphe 7

Maintien des contrats à temps partiel annualisé

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà de 1/10 de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 9.3

Contrat de travail intermittent

Paragraphe 1

Principe général

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Paragraphe 2

Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer 2 catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le

salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

Paragraphe 3

Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des 2 formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorée de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base de 1/12 de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

Paragraphe 4

Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1^{er} mars 2000 demeurent en vigueur.

Article 2

Extension et dépôt

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 de la Drôme.

Fait à Valence, le 28 avril 2006.

(Suivent les signatures.)