

**Convention collective**

IDCC : 8422. – **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
DE LA RÉGION ALSACE**  
**(14 février 2008)**

---

**CONVENTION COLLECTIVE DU 14 FÉVRIER 2008**

NOR : *AGRS0897149M*

IDCC : *8422*

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;

La fédération des maraîchers d'Alsace ;

L'association des viticulteurs d'Alsace ;

Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;

L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;

L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin,

D'une part, et

L'union régionale d'Alsace des syndicats CFDT ;

L'union régionale d'Alsace des syndicats CFTC ;

L'union départementale des syndicats du Haut-Rhin CGT-FO ;

Le syndicat des cadres d'exploitations agricoles, sections du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>er</sup>

***Dispositions générales***

**Article 1<sup>er</sup>**

***Champ d'application territorial***

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés employés au sein d'exploitations ou d'entreprises agricoles ayant leur siège en région Alsace à l'occasion de travaux effectués en région Alsace ou en dehors des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

## **Article 2**

### *Champ d'application professionnel*

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et apprentis des deux sexes, de tous âges et de toutes nationalités, à l'exclusion des VRP et des agents commerciaux, à l'occasion d'activités agricoles correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités, entre autres agro-touristiques et de diversification, exercées par un exploitant agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation.

Sont ainsi couvertes par la présente convention collective, les entreprises de :

- polyculture-élevage, code NAF 01.1A, 01.3Z ;
- d'élevages spécialisés (à l'exception de la pisciculture), codes NAF 01.2A, 01.2C, 01.2E, 01.2G, 01.2J ;
- viticulture, code NAF 01.1G ;
- maraîchage, code NAF 01.1C ;
- cultures spécialisées (à l'exception de l'horticulture et des pépinières non viticoles), codes NAF 01.1A, 01.1C, 01.1F, 01.1G ;
- fermes-auberges et activités de diversification.

## **CHAPITRE II**

### *Durée, révision, dénonciation*

## **Article 3**

### *Durée*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une dénonciation ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective, pendant une durée de 2 ans à compter de la date de dépôt de la dénonciation.

## **Article 4**

### *Révision de la convention*

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties, ce terme « parties » comprenant les parties signataires ou parties adhérentes dans les conditions légales en vigueur.

La partie qui demandera la révision de la convention devra prévenir les autres parties, préciser les points sur lesquels porte sa demande et indiquer ses propositions. En outre, une copie de cette demande de révision sera adressée au chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace.

La commission paritaire mixte se réunit sur convocation du chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace, au plus tard dans les 45 jours suivant la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire mixte se réunira une fois par an pour vérifier l'adéquation de la convention par rapport à la législation et à la réglementation en vigueur.

## **Article 5**

### *Dénonciation de la convention*

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace par lettre recommandée, et joindre le plus rapidement possible ses nouvelles propositions en même temps qu'elle demandera la tenue d'une première réunion de la commission mixte.

En cas de dénonciation, la convention continuera de produire ses effets dans les conditions fixées à l'article 3.

## **CHAPITRE III**

### *Procédure conventionnelle d'interprétation et de conciliation*

## **Article 6**

### *Commission paritaire régionale d'interprétation et de conciliation*

#### **6.1. Interprétation et conciliation**

Les parties décident de créer une commission paritaire régionale d'interprétation et une commission paritaire régionale de conciliation dont les sièges sont fixés à Strasbourg dans les conditions prévues par les articles L. 523-1 et R. 523-17 et suivants du code du travail.

La commission paritaire régionale d'interprétation, chargée de régler les différends nés de l'interprétation de la présente convention, et la commission paritaire régionale de conciliation, chargée de régler les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention, se réuniront à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

Elles seront composées d'un représentant des organisations patronales signataires et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant d'un syndicat d'employeurs, choisi par chaque délégation parmi ses délégués. Le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace ou son représentant siège à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire de conciliation et de la commission paritaire d'interprétation. le secrétariat est assuré par le service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace.

Elles se réuniront dans un délai maximum de 30 jours à dater du jour où elles auront été saisies du différend d'interprétation ou du litige par la partie la plus diligente, par lettre recommandée adressée au secrétariat ainsi qu'au président.

L'audition des parties se fera conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les décisions de la commission paritaire régionale d'interprétation et de la commission paritaire régionale de conciliation sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et feront l'objet d'un procès-verbal d'interprétation ou de conciliation totale ou partielle, de non-accord ou d'ajournement selon le cas. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai de 30 jours maximum.

Le recours à la commission paritaire régionale de conciliation, constituée en vertu du présent article, ne fait pas obstacle à la procédure légale de conciliation.

## 6.2. Médiation et arbitrage

En cas de non-conciliation, tous les conflits collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation fixée par les articles L. 524-1 et suivants du code du travail.

Si le conflit persiste à l'issue de la procédure de médiation, il pourra être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions des articles L. 525-2 et suivants du code du travail.

## CHAPITRE IV

### *Droit syndical et liberté syndicale et d'opinion*

#### **Article 7**

##### *Liberté syndicale et d'opinion*

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus.

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

Les employeurs, les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit, par parole, par actes, distribution ou collage de tracts, affiches.

#### **Article 8**

##### *Participation aux réunions*

Les employeurs sont tenus de laisser les libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire ou d'un accord collectif.

Les conditions d'absences, de rémunération et d'indemnisation des salariés participant à la négociation collective ainsi qu'aux réunions de préparation ou de suivi sont définies par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et les délibérations d'application.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, devant parvenir à l'employeur 15 jours avant la réunion, les salariés pourront obtenir un congé non rémunéré, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Le salarié, convoqué par son organisation syndicale pour participer à une réunion de la commission mixte, préviendra son employeur 1 semaine à l'avance. Ce dernier lui remettra alors un avis de réception.

## **Article 9**

### *Protection du droit syndical*

D'une façon générale, les employeurs, les salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L.412-1 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

## **CHAPITRE V**

### ***Représentation du personnel***

## **Article 10**

### *Délégués du personnel*

#### **10.1. Elections des délégués du personnel**

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur fonction dans les conditions fixées par les dispositions des articles L.421-1 et suivants du code du travail.

#### **10.2. Rôle des délégués du personnel**

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

## **Article 11**

### *Représentation syndicale*

#### **11.1. Section syndicale**

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions des articles L.412-6 et suivants du code du travail.

## 11.2. Délégués syndicaux

La désignation d'un délégué syndical peut avoir lieu dans les entreprises ou exploitations dès lors que celles-ci emploient au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, conformément aux dispositions de l'article L. 412-11 du code du travail.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de son employeur.

Il peut saisir l'inspecteur du travail des réclamations émanant de sa section syndicale pour ce qui concerne l'application de la présente convention, ainsi que, d'une façon générale, les relations entre salariés et employeurs.

### **Article 12**

#### *Comité d'entreprise*

Dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, il est constitué un comité d'entreprise.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des représentants au comité d'entreprise sont fixées conformément aux dispositions des articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Le financement des œuvres sociales du comité d'entreprise est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 0,50 % des salaires bruts, sans pouvoir, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Les comités d'entreprise sont constitués dans les cas prévus par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

## CHAPITRE VI

### *Embauche. – Période d'essai*

### **Article 13**

#### *Conditions d'embauche*

Toute embauche doit être constatée dès le début de l'exécution du contrat, par un acte écrit établi en deux exemplaires, signé de part et d'autre et conservé par chacune des parties.

Cet acte précise obligatoirement au minimum la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié, les niveau et échelon y ayant trait, et, s'il y a lieu, l'existence et la durée du contrat.

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur par le biais d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

## Article 14

### *Période d'essai*

#### 14.1. Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être à temps complet ou à temps partiel.

Le salarié peut également être embauché pour pourvoir un emploi intermittent dans les conditions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations ou entreprises agricoles.

Sauf accord contraire entre les parties, toute embauche ne devient définitive qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, de date à date, est fixée comme suit :

- 1 mois pour les emplois relevant des niveaux I à III ;
- 3 mois pour les emplois relevant du niveau IV ;
- 6 mois pour les emplois relevant des niveaux cadres.

Si à l'issue de la période d'essai le salarié n'a pas donné entière satisfaction, il peut lui être proposé, avec son accord, un renouvellement de cette période pour une durée identique à la période initiale.

Pendant ces périodes d'essai, les deux parties peuvent se séparer moyennant un délai de prévenance réciproque défini comme suit :

- 1 semaine pour les emplois relevant des niveaux I à III ;
- 1 mois pour les emplois relevant du niveau IV ;
- 3 mois pour les emplois relevant des niveaux cadres.

La partie qui met fin à la période d'essai doit en informer l'autre partie par écrit contre récépissé. La lettre recommandée avec avis de réception peut aussi être utilisée mais n'est pas indispensable.

#### 14.2. Contrat à durée déterminée (CDD)

Conformément aux dispositions des articles L. 121-1 et suivants du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Celle-ci ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Le salarié ne peut être recruté par contrat de travail à durée déterminée constaté par écrit que dans les cas prévus par les dispositions du code du travail, notamment :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

- remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole.

A l'égard des salariés saisonniers, il est fait application de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, notamment en ce qui concerne leur information et leur accueil.

## **Article 15**

### *Suspension, réintégration, priorité d'embauche*

#### **15.1. Maladie ou accident non professionnel**

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident ne peut constituer à elle seule un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Ce n'est que dans le cas où l'absence prolongée ou répétée du salarié désorganise le fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation et impose son remplacement que le contrat peut être rompu, sous respect des conditions suivantes :

Le contrat ne peut être rompu avant l'expiration d'une période dite de garantie d'emploi de 6 mois consécutifs. Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié reprend son dernier emploi.

Pour une ancienneté supérieure à 5 ans, cette garantie d'emploi est portée à 9 mois.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 ou 9 mois selon le cas, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, le salarié conserve une priorité d'embauche pendant les 6 mois suivant l'expiration de la période susvisée. Le salarié licencié pour absence(s) prolongée(s) ou répétée(s) due(s) à la maladie a droit au paiement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 55 s'il a 2 ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise.

#### **15.2. Maladie professionnelle ou accident du travail**

En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié.

A l'issue de cette suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi ou un emploi similaire, le salarié est réintégré dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail. S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, sa réintégration relève des dispositions de l'article L. 122-32-5 du même code.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

## **CHAPITRE VII**

### ***Emploi. – Classification***

La classification dans l'emploi ne se détermine pas par le seul diplôme mais également par le savoir-faire requis pour exercer l'emploi et le degré d'autonomie dans l'exécution du travail.



Un salarié est tenu d'effectuer les tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe dans la mesure où le niveau de rémunération demeure inchangé.

Un salarié peut être amené de manière occasionnelle à effectuer des tâches correspondant à l'échelon immédiatement supérieur sans pour autant prétendre à la rémunération correspondant à cet échelon.

Le changement d'emploi pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire dont la durée ne peut dépasser celle prévue par la période d'essai.

Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi précédent.

Les emplois relevant de la présente convention collective sont définis et classés selon les modalités fixées à l'annexe I.

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois, une grille de concordance a été définie en annexe II.

## CHAPITRE VIII

### *Gestion prévisionnelle des emplois*

#### **Article 16**

##### *Négociations triennales et quinquennales*

Les organisations syndicales et patronales conviennent de se réunir pour négocier sur les différents sujets et selon les modalités et calendrier prévus par les dispositions des articles L. 132-11 et suivants du code du travail.

## CHAPITRE IX

### *Salaires et accessoires du salaire*

#### **Article 17**

##### *Mensualisation*

La rémunération des salariés permanents à temps complet ou partiel est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois conformément aux dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Le salaire mensuel de base résulte de la multiplication du salaire horaire brut par l'horaire mensuel de base.

#### **Article 18**

##### *Rémunération minimum*

La rémunération minimale professionnelle est calculée sur la base du minimum conventionnel multiplié par la durée légale du travail ou de l'horaire hebdomadaire prévu au contrat de travail à temps partiel.

Pour l'actualisation des salaires, la commission paritaire mixte se réunira au moins une fois par an après parution de la revalorisation du SMIC et au plus tard dans la première quinzaine du mois de septembre. A cette occasion,

la partie patronale adressera aux organisations de salariés, 1 mois avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport indiquant l'évolution économique et 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. Les organisations syndicales de salariés adresseront leurs revendications à la partie patronale au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion.

## **Article 19**

### *Salaires des jeunes salariés et des apprentis*

La rémunération des jeunes salariés ne peut être inférieure au salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé, affecté d'un abattement égal à :

- 20 % si le salarié est âgé de 16 ans ;
- 10 % si le salarié est âgé de 17 ans.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti titulaire d'un contrat d'apprentissage est fixé conformément aux dispositions de l'article D. 117-1 du code du travail.

## **Article 20**

### *Rémunération à la tâche*

Certains travaux manuels peuvent être rémunérés à la tâche.

Les prix et conditions de ces travaux doivent être fixés soit par avenant à la présente convention collective, soit d'un commun accord entre employeur et salarié avant le commencement des travaux et faire l'objet d'une convention écrite établie en deux exemplaires, dont l'un est remis à l'intéressé.

Les salariés travaillant à la tâche ne peuvent pas percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils percevraient s'ils étaient payés à l'heure.

La base de calcul de rémunération de travaux à la tâche sera identique pour tous les salariés de l'entreprise qui accomplissent les mêmes tâches.

La rémunération à la tâche ne pourra en aucun cas être inférieure au SMIC.

## **Article 21**

### *Prestations en nature*

A défaut d'accord ou d'usages plus favorables aux salariés, la valeur des avantages en nature (repas et logement) est déterminée selon les modalités ci-après :

- soit selon leur valeur réelle ;
- soit, le cas échéant, forfaitairement sur option, conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole (cf. annexe III).

## **Article 22**

### *Salaires des travailleurs handicapés*

Les conditions de rémunération des travailleurs handicapés, reconnus comme tels par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), sont déterminées conformément aux dispositions des articles L. 323-1 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales et patronales se réunissent pour négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

## **Article 23**

### *Prime d'ancienneté*

Il est versé à chaque salarié une prime d'ancienneté établie comme suit :

- 1 % du salaire mensuel brut de base après 5 ans de services continus dans l'entreprise ;
- 1,5 % du salaire mensuel brut de base après 10 ans de services continus dans l'entreprise.

Cette prime est payable mensuellement.

N'interrompt pas la durée des services continus :

- la suspension des contrats décidée par accord des parties ;
- les périodes de chômage occasionnées par les intempéries ;
- les congés de maladie, les accidents du travail, les congés payés ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur.

Le temps d'apprentissage est compté pour le calcul de l'ancienneté. Les années passées dans l'établissement avant le 18<sup>e</sup> anniversaire du salarié sont pris en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté.

### **Dispositions transitoires**

Une régularisation devra être effectuée à la date d'entrée en vigueur de la présente convention selon des modalités définies entre les salariés et les employeurs afin de mettre en place le versement mensuel de cette prime. A défaut d'accord sur les modalités de régularisation, celle-ci devra intervenir dans les 2 mois qui suivront l'extension de la présente convention collective par le ministère de l'agriculture et de la pêche.

## **Article 24**

### *Prime d'assiduité*

Afin de valoriser la présence et l'assiduité des salariés au sein des entreprises couvertes par la présente convention collective, les parties signataires décident de mettre en place une prime d'assiduité d'un montant annuel de 300 € versée trimestriellement (soit 75 € par trimestre) aux salariés à temps complet ou à temps partiel, *pro rata temporis* pour ces derniers, justifiant de 12 mois de services continus au sein de l'entreprise. Cette prime est versée au personnel de production, des coefficients I-1 à IV-2 et est versée intégralement en cas de présence continue au cours du trimestre.

En cas de retards répétés, d'absence pour maladie ou accident (plus de 1 jour dans le trimestre) ou d'absence pour autre motif (maternité, paternité, absence non rémunérée...), celle-ci ne sera pas due.

Ne sont pas pris en compte les absences pour accidents du travail, maladies professionnelles, congés payés, congés familiaux ainsi que les RTT.

Sous réserve de l'application d'un accord d'entreprise plus favorable, la mise en place et le versement de cette prime d'assiduité ne se cumulent pas avec toute autre gratification ou prime à caractère annuel, à l'exception de primes versées à l'occasion d'un accord de participation ou d'intéressement.

## **Article 25**

### *Remboursement de frais*

Les salariés qui sont tenus d'utiliser leur véhicule personnel pour le service de l'employeur et à sa demande sont indemnisés selon le barème établi chaque année par la loi de finances.

## **Article 26**

### *Polyvalence*

Les salariés appelés temporairement à effectuer des travaux ressortissant à une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle conservent le bénéfice de leur salaire.

Les salariés appelés à effectuer pendant une période continue de plus de 2 mois, de date à date, des travaux ressortissant à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent, à partir du premier jour du 3<sup>e</sup> mois, au titre desdits travaux, une prime dont le montant équivaut à la différence de salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

## **CHAPITRE X**

### *Modalité de paiement des salaires*

## **Article 27**

### *Périodicité de la paie*

La paie se fait pendant les heures de travail au moins une fois par mois, et en tout cas avant le 5<sup>e</sup> jour ouvré suivant l'échéance de chaque mois civil.

## **Article 28**

### *Bulletin de paie*

Un bulletin de paie est obligatoirement délivré lors de chaque paiement, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## **CHAPITRE XI**

### *Durée du travail. – Travail effectif*

## **Article 29**

### *Durée du travail*

La durée du travail est réglementée :

- par les articles L. 713-1 et suivants du code rural, les dispositions du livre II du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ;

- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;
- l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles dont un exemplaire est joint à la présente (annexe IV) ;
- par l'accord national du 18 juillet 2002 relatif à l'emploi saisonnier (annexe V).

## **Article 30**

### *Définition du travail effectif*

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

## **Article 31**

### *Présence constituant du travail effectif*

#### 31.1. Temps nécessaire à la restauration et aux pauses

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses pendant lesquelles le salarié ne reste pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés sauf accord d'entreprise plus favorable.

#### 31.2. Temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif sauf dispositions contraires, conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail.

## **Article 32**

### *Astreintes*

#### 32.1. Définition

L'astreinte est définie par l'article L. 713-5 du code rural et l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

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 ou de l'exploitation.

La durée de cette intervention sera considérée comme un temps de travail effectif.

#### 32.2. Organisation des astreintes

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 en ce cas que le salarié en soit averti en toute hypothèse au moins 1 jour franc à l'avance.

### 32.3. Indemnisation des astreintes

Pour l'élevage et les productions végétales, il est prévu un maximum de 10 astreintes par an avec un maximum de 3 par mois.

L'astreinte est indemnisée comme suit :

- 1 heure pour le jour ;
- 2 heures pour la nuit ;
- 3 heures pour un jour et une nuit.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation financière correspondante.

## CHAPITRE XII

### *Repos dominical et travail du dimanche*

#### **Article 33**

##### *Repos dominical*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles il convient d'ajouter les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures de repos consécutif intégrant la journée du dimanche.

#### **Article 34**

##### *Dérogation au repos dominical*

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel :

- soit toute l'année ;
- soit à certaines époques de l'année seulement,

suivant l'une des modalités fixées par l'article L. 714-1 du code rural.

#### **Article 35**

##### *Travail du dimanche pour les activités de production à l'exclusion des fermes-auberges*

##### **35.1. Productions ou activités pour lesquelles le dimanche n'est pas régulièrement travaillé**

Sous réserve de l'obtention de la dérogation demandée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles :

1. Dans la limite de 5 dimanches par an, les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche seront payées sur la base horaire normale majorée de 25 % ou seront remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette majoration est cumulable avec celle résultant des heures supplémentaires.

2. Au-delà de ce seuil, les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche seront payées sur la base horaire normale majorée de 50 % ou seront remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette majoration n'est pas cumulable avec celle résultant des heures supplémentaires.

35.2. Productions ou activités pour lesquelles  
le dimanche est régulièrement travaillé

Elevage/soins aux animaux, fruits et légumes

Les heures de travail effectuées le dimanche seront payées sur la base de l'horaire normal.

**Article 36**

*Travail du dimanche et des jours fériés  
pour les activités de service hors production*

36.1. Personnel employé à temps complet  
ou à temps partiel en ferme-auberge

Le personnel occupé à travailler les fins de semaine et les jours fériés sera rémunéré sur la base du coefficient I-3 et percevra, en outre, une majoration de salaire de + 15 % pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés.

36.2. Personnel travaillant habituellement le dimanche  
à des activités de service

Le personnel travaillant habituellement le dimanche à des activités de service, hors production, telles que vente de produits majoritairement issus de l'exploitation, d'accueil dans les exploitations labellisées « tourisme à la ferme », percevra une majoration du taux horaire de 25 %.

CHAPITRE XIII

*Travail effectué un jour férié ou la nuit*

**Article 37**

*Travail de nuit*

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle des établissements soumis à la présente convention et doit rester exceptionnel.

Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit, entres autres, d'assurer la sauvegarde des récoltes, du bétail ou de répondre à une exigence commerciale.

Les travaux de nuit, c'est-à-dire ceux se situant entre 22 heures et 7 heures, qui s'ajoutent aux horaires habituels de travail, au sein des mêmes 24 heures (de 0 à 24 heures), donnent droit, au profit du salarié, à une majoration des salaires de 25 %.

Toutefois, en ce qui concerne les travaux saisonniers ou de récolte, lorsque le travail de nuit est la conséquence de la mise en place d'une organisation en horaires décalés, les heures effectuées entre 22 heures et 7 heures ne sont pas majorées.

Les salariés appelés à effectuer des travaux de nuit ne pourront accomplir plus de 270 heures de travail de nuit au cours d'une période de 12 mois consécutifs. Au-delà, ils seraient considérés comme travailleurs de nuit.

### **Article 38**

#### *Liste des jours fériés*

Les jours fériés légaux applicables sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël,

auxquels se rajoutent 2 jours fériés locaux :

- vendredi saint ;
- Saint-Etienne.

Cette liste est purement indicative et est susceptible de modifications en fonction des évolutions législatives.

### **Article 39**

#### *Jours fériés chômés et payés*

Tous les jours fériés ci-dessus sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Ces jours fériés, s'ils sont chômés, seront rémunérés dans les mêmes conditions que le 1<sup>er</sup> Mai, c'est-à-dire qu'ils donnent lieu à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage des jours fériés considérés.

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

Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national inter-professionnel relatif à la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

En cas de chômage des jours fériés, le salarié est normalement payé s'il justifie de 2 mois de présence dans l'entreprise et qu'il a été présent le dernier jour précédant le jour férié et le jour de travail suivant ce jour.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.



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

## **Article 40**

### *Récupération des jours fériés*

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

## **Article 41**

### *Journée de solidarité*

La journée de solidarité est définie par accord au niveau de chaque entreprise. A défaut d'accord, elle est fixée au lundi de Pentecôte.

La journée de solidarité pourra être prise selon les modalités définies par la loi.

## **Article 42**

### *Rémunération des jours fériés travaillés*

Lorsque les jours fériés légaux (autres que le 1<sup>er</sup> Mai) sont travaillés, les heures de travail effectuées seront payées sur la base horaire normale majorée de 25 % ou sont remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette majoration est cumulable avec celles résultant des heures supplémentaires sauf dans les cas prévus à l'article 43.

## **Article 43**

### *Rémunération des autres jours fériés travaillés. – Cas particuliers*

#### **43.1. Personnel employé à temps complet ou à temps partiel en ferme-auberge**

Le personnel occupé à travailler les fins de semaine et les jours fériés sera rémunéré sur la base du coefficient I-3 et percevra, en outre, une majoration de salaire de + 15 % pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés.

#### **43.2. Personnel travaillant habituellement à des activités de service**

Le personnel travaillant habituellement à des activités de service, hors production, telles que vente de produits majoritairement issus de l'exploitation, d'accueil dans les exploitations labellisées « tourisme à la ferme », percevra une majoration du taux horaire de 25 %.

#### **43.3. Travaux saisonniers**

Pour les salariés non mensualisés dont l'ancienneté est inférieure à 2 mois de date à date, lors de la survenance d'un jour férié, la majoration du salaire correspondant aux heures effectuées durant ces jours fériés est fixée à 15 %.

#### 43.4. Elevage/soins donnés aux animaux, fruits et légumes

Pour le personnel occupé à travailler les jours fériés, les heures de travail effectuées les jours fériés seront payées sur la base horaire normale.

### CHAPITRE XIV

#### *Congés payés et congés spéciaux*

##### **Article 44**

###### *Absences*

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Dans les cas d'absences prévisibles, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur sur demande présentée au moins 48 heures à l'avance. Pour les autres cas d'absence, le salarié devra, sauf impossibilité justifiée et constatable, informer l'employeur des raisons de son absence le plus rapidement possible, dans la limite de sa journée de travail normal.

##### **Article 45**

###### *Congés payés annuels*

Les congés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Tout salarié qui justifie, au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), avoir été occupé chez le même employeur pendant un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an.

L'indemnité afférente au congé principal est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'exploitation. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.

##### **Article 46**

###### *Congés pour événements familiaux*

Des congés exceptionnels rémunérés seront accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

- mariage ou Pacs de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- assistance aux obsèques :
  - d'un enfant, d'un conjoint, d'un concubin ou d'un Pacs : 3 jours ;
  - d'un ascendant direct, frère, sœur, beaux-parents : 1 jour ;
- naissance ou adoption : 3 jours.

Ne pourront être, dans ce cas, considérés comme jours de congé que les jours ouvrés.

La rémunération due au titre de ces congés exceptionnels sera calculée sur la base de la durée habituelle de travail du salarié.

Il ne sera pas tenu compte des heures de travail ainsi rémunérées dans le calcul des heures supplémentaires.

## **Article 47**

### *Autres congés non rémunérés*

Les salariés pourront bénéficier des congés prévus par les dispositions du code du travail, et notamment :

- congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art. L. 222-1 du code du travail) ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 451-1 du code du travail) ;
- congé mutualiste (art. L. 225-7 du code du travail) ;
- congé de représentation (art. L. 225-8 du code du travail) ;
- congé de solidarité internationale (art. L. 225-9 du code du travail) ;
- congé de solidarité familiale (art. L. 225-15 du code du travail) ;
- congé de soutien familial (art. L. 225-20 du code du travail) ;
- congé d'accueil dans la citoyenneté française (art. L. 225-28 du code du travail).

## **CHAPITRE XV**

### *Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail*

## **Article 48**

### *Contrat à durée déterminée et indéterminée*

#### **48.1. Contrat à durée déterminée (CDD)**

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

#### **48.2. Contrat à durée indéterminée (CDI) : démission, licenciement**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail.

## **Article 49**

### *Suspension du contrat de travail*

Si l'arrêt de travail est dû au fait que le salarié a été victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, ce sont les dispositions des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail qui seront appliquées.

## **Article 50**

### *Rupture du contrat*

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la rupture du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis.

## **Article 51**

### *Licenciement pour motif économique*

Tout licenciement pour suppression d'emploi pour raison économique ne peut intervenir qu'après consultation du ou des délégués du personnel ou des délégués syndicaux d'entreprise, quand l'existence de ces délégués est de droit en application d'un texte législatif, réglementaire ou conventionnel, ou du comité d'entreprise.

Le choix du ou des salariés licenciés est fait en fonction des 4 critères suivants (art. L. 321-1-1 du code du travail) :

- les capacités professionnelles ;
- l'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
- les charges de famille ;
- les possibilités de reclassement.

## **Article 52**

### *Préavis*

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement donnent lieu à un préavis, sauf en cas de faute grave, lourde ou force majeure. Sa durée est de :

#### 52.1. Rupture à l'initiative de l'employeur :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 8 jours ;
- entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté :
  - 1 mois pour le personnel des niveaux I à IV ;
  - 2 mois pour les cadres ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté :
  - 2 mois pour le personnel des niveaux I à IV ;
  - 4 mois pour les cadres des niveaux I et II ;
  - 6 mois pour les cadres de niveau III.

#### 52.2. Rupture à l'initiative du salarié :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 8 jours ;
- entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté :
  - 1 mois pour le personnel des niveaux I à IV ;
  - 2 mois pour les cadres ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté :
  - 1 mois pour le personnel des niveaux I à IV ;

- 3 mois pour les cadres des niveaux I et II ;
- 3 mois pour les cadres de niveau III.

### **Article 53**

#### *Autorisation d'absence pour recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis, le salarié des niveaux I à IV a droit à des absences autorisées non rémunérées au moins égale à 2 demi-journées par semaine. Elle est proratisée selon la durée du travail des salariés à temps partiel. Elle est rémunérée en cas de licenciement économique si le salarié n'adhère pas à une convention de reclassement personnalisée (CRP).

Pour un cadre, l'autorisation d'absence ci-dessus visée est portée à :

- 16 jours ouvrables pour un cadre des niveaux I et II ;
- 18 jours ouvrables pour un cadre de niveau III.

Ces autorisations d'absences doivent être fractionnées en plusieurs périodes dont la durée ne peut excéder 4 jours, en accord avec l'employeur.

### **Article 54**

#### *Formalités à la charge de l'employeur*

A la fin du préavis ou à la fin des relations contractuelles, l'employeur est tenu de délivrer au salarié :

- un certificat de travail avec les mentions obligatoires ;
- une attestation ASSEDIC ;
- le dernier bulletin de paye.

### **Article 55**

#### *Indemnité de licenciement*

Le licenciement ouvre droit, au profit de tout salarié justifiant d'une ancienneté ininterrompue de plus de 2 ans dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement correspondant à :

55.1. Licenciement économique (art. L. 321-4-2 du code du travail) :

- moins de 10 ans d'ancienneté :
  - 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté :
  - 2/10 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté.

55.2. Licenciement pour un autre motif :

- moins de 10 ans d'ancienneté :
  - 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté :
  - 1/10 de mois de salaire plus 1/15 de mois par année d'ancienneté.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois,

étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

## **Article 56**

### *Délai d'évacuation du logement de fonction*

A la fin de la période d'emploi, le salarié doit évacuer le logement de fonction dont il disposait à titre d'accessoire au contrat de travail :

56.1. En cas de licenciement :

- dans un délai de 30 jours.

56.2. En cas de départ volontaire ou de licenciement pour motif économique :

- moins de 1 an de présence : 1 mois ;
- entre 1 et 2 ans de présence : 2 mois ;
- au-delà de 2 ans de présence : 3 mois.

## CHAPITRE XVI

### *Travail des jeunes et des femmes*

## **Article 57**

### *Egalité de rémunération*

#### *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Cf. annexe VI.

## CHAPITRE XVII

### *Apprentissage et formation professionnelle*

## **Article 58**

### *Apprentissage et formation professionnelle*

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires, d'une part, à une fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les employeurs peuvent exiger à tout moment la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de se préparer à l'examen de fin de cycle.

Pendant le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

## **Article 59**

### *Formation et perfectionnement professionnel*

Sans préjudice de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, complétée et modifiée par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et des accords nationaux, tout salarié dispose d'un droit individuel à la formation, en vue de parfaire son perfectionnement professionnel.

## **Article 60**

### *Participation au financement de la formation des salariés*

Les entreprises versent à destination du fonds d'assurance formation des salariés d'exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA) les contributions prévues en fonction de leur effectif par la convention du 23 novembre 1972 modifiée créant ledit fonds d'assurance formation.

## **CHAPITRE XVIII**

### *Hygiène, protection et sécurité des salariés*

## **Article 61**

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

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 236-1 du code du travail occupant au moins 50 salariés.

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables ; il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite suivre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. Le coût de cette formation ainsi que le maintien du salaire sont pris en charge par l'employeur.

## **Article 62**

### *Hygiène et salubrité des locaux*

Les exploitations et établissements visés par la présente convention doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 63**

### *Sécurité du personnel*

Toutes mesures sont prises pour assurer la sécurité du personnel. A ce sujet, les exploitations et entreprises agricoles devront se conformer aux prescriptions des articles L. 233-1 et suivants et R. 233-1 et suivants du code du travail.

Lorsque la nature des travaux l'exige, l'employeur met à la disposition des salariés une tenue de travail appropriée.

## **Article 64**

### *Plan d'évaluation des risques*

Cf. annexe VII.

## **CHAPITRE XIX**

### ***Retraite, intéressement, participation et plans d'épargne salariale***

## **Article 65**

### *Indemnité de départ ou de mise à la retraite*

#### **65.1. Départ volontaire**

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit doit en informer par écrit son employeur. A la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13 du code du travail égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le délai de préavis et le salaire à prendre en considération sont les mêmes qu'en cas de licenciement.

#### **6.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

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

L'employeur procédant à la retraite devra notifier celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge et devra respecter le même préavis qu'en cas de licenciement.

L'indemnité de mise à la retraite est la même qu'en cas de licenciement.

## **Article 66**

### *Retraite complémentaire*

Sous réserve de l'application aux agents d'encadrement et de maîtrise des dispositions résultant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitation agricoles du 2 avril 1952, étendue par



arrêté ministériel du 13 octobre 1953, les employeurs sont tenus d'affilier tous leurs salariés d'exécution à la CAMARCA pour la retraite complémentaire et à Agri-Prévoyance pour la prévoyance, groupe AGRICA, dont le siège est à Paris, 21, rue de la Bienfaisance.

Les cotisations CAMARCA pour la retraite complémentaire ont la même assiette que celles des assurances sociales.

Le taux contractuel de cotisation de la CAMARCA et d'Agri-Prévoyance et leur répartition patronale et salariale sont fixés périodiquement par voie d'avenant.

## **Article 67**

### *Intéressement, participation et plans d'épargne salariale*

Les dispositifs d'intéressement des salariés, de participation aux résultats et de plans d'épargne d'entreprise peuvent être mis en place dans chaque entreprise dans les cas prévus par la loi.

## **CHAPITRE XX**

### *Avantages acquis*

## **Article 68**

### *Avantages acquis*

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

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur.

En matière de salaire notamment, les rémunérations, avant toute déduction des contributions sociales ouvrières, pratiquées antérieurement à la date d'effet de la convention, ne peuvent être diminuées.

Pour l'application de cette dernière disposition seront comparées la rémunération antérieurement pratiquée, y compris les primes accessoires, et la rémunération résultant de la présente convention, les primes antérieurement octroyées pourront recouvrir totalement ou partiellement les augmentations de salaires au temps résultant de la présente convention.

Un accord d'entreprise concrétise le passage des usages de chaque exploitation ou entreprise agricole à l'application de la convention collective.

En cas de différend de caractère collectif lors de la conclusion de cet accord d'établissement, l'arbitrage sera rendu par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du département dont relève l'exploitation, ceci par dérogation aux règles de l'article 6.

En cas de conflit, la juridiction compétente sera saisie.

## **Article 69**

### *Annulation de toute convention ou accord antérieur*

La présente convention annule et remplace tout accord et convention collective antérieure.

## **Article 70**

### *Dispositions finales. – Entrée en vigueur*

Les dispositions de la présente convention prendront effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Elles annulent et remplacent celles contenues dans la convention collective du 2 décembre 1985 concernant les exploitations agricoles de la région Alsace.

La présente convention collective sera déposée au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace. Un exemplaire de cette convention sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg, Saverne, Colmar et Mulhouse.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Fait à Guebwiller, le 14 février 2008.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Classification des emplois

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.
<p><b>1. Personnel de production, de bureau et personnel commercial</b>  <i>Niveau I : emplois d'exécution</i></p> <p><b>Emploi d'exécution – 1<sup>er</sup> échelon</b>            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.            Après 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, le salarié passera au niveau I échelon 2.</p> <p><b>Emploi d'exécution – 3<sup>e</sup> échelon</b>            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 l'utilisation de machines préréglées 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.</p>	<p>I-1</p> <p>I-2</p> <p>I-3</p>
<p><i>Niveau II : emplois spécialisés</i></p> <p>Les deux échelons de niveau 2 décrits ci-après correspondent aux référentiels techniques du CAPA.</p> <p><b>Emploi spécialisé – 1<sup>er</sup> échelon</b>            Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, 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. Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.</p> <p><b>Emploi spécialisé – 2<sup>e</sup> échelon</b>            L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et 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 des consignes données.</p>	<p>II-1</p> <p>II-2</p>

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.
<p style="text-align: center;"><i>Niveau III : emplois qualifiés</i></p> <p><b>Emploi technique qualifié – 1<sup>er</sup> échelon</b>  Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage de matériel, par exemple). Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires. Emploi correspondant au référentiel du CAPA.</p> <p><b>Emploi technique qualifié – 2<sup>e</sup> échelon</b>  Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données. Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail. Emploi correspondant au référentiel du BEPA.</p>	<p style="text-align: center;">III-1</p> <p style="text-align: center;">III-2</p>
<p style="text-align: center;"><i>Niveau IV : emplois hautement qualifiés</i></p> <p>Les deux échelons du niveau 4 décrits ci-après correspondent aux référentiels du BTA.</p> <p><b>Emploi hautement qualifié – 1<sup>er</sup> échelon</b>  Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvée permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.</p> <p><b>Emploi hautement qualifié – 2<sup>e</sup> échelon</b>  Emploi pouvant comporter en outre la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, la responsabilité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides et d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe. Le salarié accomplit les mêmes fonctions qu'à l'échelon 1 mais il est en mesure de suppléer l'employeur.</p>	<p style="text-align: center;">IV-1</p> <p style="text-align: center;">IV-2</p>
<p style="text-align: center;"><i>Niveau V : agents de maîtrise</i></p> <p style="text-align: center;">(dans l'attente du résultat des négociations nationales en cours)</p>	
<p style="text-align: center;"><b>2. Personnel d'encadrement</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Niveau VI</i></p> <p>Personnel qui, à partir des directives du supérieur hiérarchique, constitue les équipes, organise le travail d'autres salariés et rend compte d'éventuels manquements. Cet emploi correspond soit à la catégorie des cadres occupés selon l'horaire collectif, soit à celle des cadres organisant leur temps de travail, telles qu'elles sont déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui leur sont attachées.</p>	

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.
<p style="text-align: center;"><i>Niveau VII</i></p> <p>Personnel qui dirige les travaux suivant les instructions générales établies périodiquement. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur tant sur le plan technique que pratique. Embauche éventuellement du personnel. Cet emploi correspond à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Niveau VIII</i></p> <p>Personnel qui administre l'exploitation suivant des directives générales laissant une large part à son initiative personnelle. Procède aux actes et aux ventes de l'exploitation. Embauche et paie le personnel. Cet emploi correspond à la catégorie des cadres dirigeants déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.</p>	

## ANNEXE II

**Tableau de concordance**

CLASSIFICATION ACTUELLE		NOUVELLE CLASSIFICATION		
Emploi	Coef.	Emploi	Niveau	Echelon
Mancœuvre	100	Emploi d'exécution (moins de 6 mois d'ancienneté continue)	I	1
Mancœuvre	105	Emploi d'exécution (plus de 6 mois d'ancienneté continue)	I	2
Ouvrier	110	Emploi d'exécution	I	3
Ouvrier	115	Emploi spécialisé	II	1
Ouvrier spécialisé	120	Emploi spécialisé	II	2
Ouvrier spécialisé	130	Emploi qualifié	III	1
Ouvrier qualifié	135	Emploi qualifié	III	2
Ouvrier hautement qualifié	140	Emploi hautement qualifié	IV	1
Chef d'équipe	145	Emploi hautement qualifié	IV	2
			V	
Cadre 3 <sup>e</sup> groupe	180	Cadre 3 <sup>e</sup> groupe	VI	
Cadre 2 <sup>e</sup> groupe	250	Cadre 2 <sup>e</sup> groupe	VII	
Cadre 1 <sup>er</sup> groupe	> 250	Cadre 1 <sup>er</sup> groupe	VIII	

## ANNEXE III

### Barème des avantages en nature

Avantages en nature :

A défaut d'accord ou d'usages plus favorables aux salariés, la valeur des avantages en nature (repas et logement) est déterminée selon les modalités ci-après :

- soit selon leur valeur réelle ;
- soit, le cas échéant, forfaitairement sur option, conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole.

Repas : 4,25 € par repas, 8,50 € par jour.

Evaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement :

(En euros.)

RÉMUNÉRATION mensuelle brute	AVANTAGE EN NATURE pour 1 pièce	AVANTAGE EN NATURE par pièce principale si plusieurs pièces (1)
< 1 341	61,00	32,50
1 341,01 à 1 609,19	71,70	45,70
1 609,20 à 1 877,39	81,30	61,00
1 877,40 à 2 413,79	91,40	76,20
2 413,80 à 2 950,19	111,80	96,50
2 950,20 à 3 486,59	132,10	116,80
3 486,60 à 4 022,99	152,40	142,20
> 4 023	172,70	162,60

(1) Pour déterminer le montant de l'avantage en nature, il faut multiplier les montants indiqués par le nombre de pièces principales.

## ANNEXE IV

---

### **Accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles**



## ANNEXE V

---

**Accord national du 18 juillet 2002 relatif aux saisonniers, aux diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et à l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture**

## ANNEXE VI

---

### **Egalité de rémunération Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

## ANNEXE VII

---

### **Plan d'évaluation des risques**