

Convention collective

IDCC : 9731. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE, VITICULTURE,
ARBORICULTURE FRUITIÈRE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, CUMA ET ENTREPRISES DE DISTILLATION
(SAVOIE)**

(26 juin 1984)

(Etendue par arrêté du 16 janvier 1985,
Journal officiel du 25 janvier 1985)

AVENANT N° 86 DU 23 JUILLET 2009

NOR : *AGRS1097036M*

IDCC : 9731

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) de la Savoie ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux (ETAR) de la Savoie ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA) ;

Le syndicat des distillateurs de la Savoie,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFDT ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé de la convention collective est modifié et devient « Convention collective de travail du 26 juin 1984 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture fruitière, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole et les entreprises de distillation du département de la Savoie ».

Article 2

Les articles 1^{er} à 65 ainsi que les annexes I à IV de la convention collective sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« TITRE I^{er}

OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective de travail détermine les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises agricoles suivantes, dont le siège social se situe en Savoie :

- exploitations de polyculture, d'élevage spécialisé ou non (à l'exception des entreprises d'accoupage et de sélection de produits avicoles), de viticulture et de toutes exploitations de cultures spécialisées (à l'exception de la sylviculture) ;
- entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) et coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA) ;
- entreprises de distillation, à l'exception des distilleries coopératives viticoles et leurs unions et des SICA de distillation.

Par cultures spécialisées, il faut entendre notamment, de manière non exhaustive, les exploitations d'arboriculture fruitière, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de rosiers.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs de travail antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les salariés que les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE II

Durée, révision, dénonciation

Article 3

Durée. – Date d'effet

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du lendemain du jour de son dépôt (par la partie la plus diligente) à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Savoie.

Article 4

Révision

L'une des parties signataires peut à tout moment demander, par courrier adressé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Savoie, la révision de la présente convention.

La demande de révision doit comporter les propositions de modification.

Les pourparlers doivent s'engager dans les 30 jours, sur convocation établie par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Savoie.

En outre, les partenaires sociaux se réuniront au moins :

- une fois par an, au cours du premier trimestre civil, pour examiner les modifications éventuelles, notamment en matière de salaires, à apporter à la convention ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 5

Participation aux commissions mixtes et aux instances paritaires prévues par la convention collective

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective.

L'autorisation d'absence des salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective devra être demandée à l'employeur par le salarié dès qu'il a connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

En application de l'article L. 2232-8 du code du travail, un représentant par organisation syndicale de salariés signataire aura droit, dans la limite de 2 demi-journées par an, au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessaire par la tenue de la commission, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Les représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires ne pourront pas faire partie de la même entreprise.

Article 6

Dénonciation

La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires. La dénonciation est notifiée par son auteur sous pli recommandé adressé aux autres signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et doit donner lieu à dépôt auprès de ce service conformément aux dispositions réglementaires.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois.

À l'égard des auteurs de la dénonciation, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de la présente convention par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. La commission mixte est alors réunie dans les mêmes conditions que pour la révision de la convention.

CHAPITRE III

Procédure conventionnelle d'interprétation et de conciliation

Article 7

Commission paritaire d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est créé une commission paritaire chargée d'examiner toutes difficultés pouvant survenir dans l'interprétation des clauses de la présente convention.

Cette commission est notamment compétente pour connaître des difficultés survenant en matière de modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal", rappelé à l'article 22.

Elle est composée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations patronales signataires (la FDSEA pour la polyculture, l'élevage, la viticulture, l'arboriculture fruitière et les cultures spécialisées ; le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux ; la fédération départementale des CUMA ; le syndicat des distillateurs de Savoie).

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires et désignés dans les mêmes conditions, sont appelés à les remplacer si nécessaire.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande de l'une des organisations signataires dans un délai maximum de 30 jours à dater de la saisine près de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La présidence est assurée alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés et par un représentant d'un syndicat d'employeurs. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou son représentant, peut assister à la commission.

Article 8

Conciliation. – Médiation. – Arbitrage

Les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés, dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail, devant la section départementale agricole de conciliation de la Savoie, créée au sein de la commission régionale agricole de conciliation Rhône-Alpes.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit peut être soumis, soit à la procédure de médiation fixée par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail, soit à la procédure d'arbitrage telle que prévue par les articles L. 2524-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV

Droits syndicaux et collectifs des salariés Représentation du personnel

Article 9

Liberté syndicale et d'opinion. – Exercice du droit syndical

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus. En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions de la deuxième partie, livre I^{er} du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement.

Sur demande de leur syndicat présentée à l'employeur au moins 3 jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Sauf cas exceptionnel, ce délai est porté à 1 mois pendant les périodes de grands travaux définies à l'article 35.

Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être déplacées dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties.

Les heures ainsi déplacées ne constituent pas des heures supplémentaires et sont payées au tarif des heures normales.

Dans les conditions fixées par l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale peut être créée pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

En application de l'article L. 3142-7, tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Article 10

Délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au 1^{er} alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

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

Article 11

Délégués du personnel. – Comité d'entreprise (CE)

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés, des élections de délégués du personnel sont organisées, dans les conditions prévues par les textes légaux et conventionnels en vigueur.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Toutefois, dans les entreprises occupant habituellement au moins 9 salariés, des élections seront organisées sur demande écrite d'un salarié.

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés (selon la même règle de calcul que précédemment), un comité d'entreprise est constitué.

Les attributions et les droits des délégués et des membres du CE sont ceux déterminés par la législation en vigueur.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 12

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

Conformément aux articles L. 4611-11 et suivants du code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est mis en place dans l'entreprise lorsque le seuil des 50 salariés en équivalent temps plein a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes selon les règles fixées par le code du travail.

Les délégués du personnel et le comité d'entreprise forment le collège chargé de la désignation de la délégation du personnel au CHSCT.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 13

Discriminations. – Harcèlement *Règles protectrices des salariés en matière d'emploi*

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique ou, sauf inaptitude légalement constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Il en est de même pour des agissements répétés de harcèlement moral, conformément à la définition légale en vigueur.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis au présent article.

Il appartient à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ces agissements.

Article 14

Communication de la présente convention collective

L'employeur doit tenir à la disposition de son personnel un exemplaire à jour de la présente convention.

L'intitulé de la convention et le lieu où elle peut être consultée sont communiqués au salarié lors de l'embauche.

Article 15

Contrat de travail

1. Embauche pour une durée déterminée

L'embauche pour une durée déterminée doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Le contrat peut prendre la forme d'un titre emploi simplifié agricole (TESA) sous respect des conditions posées par la loi.

2. Embauche pour une durée indéterminée

L'embauche pour une durée indéterminée est constatée par un acte écrit, signé conjointement, établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié, le second restant dans les mains de l'employeur.

Ce document précise la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et la classification professionnelle correspondante. Toute autre clause particulière, non contraire à la présente convention, peut y être indiquée.

A défaut de contrat écrit, le premier bulletin de paie délivré à l'expiration de la période d'essai tiendra lieu d'engagement réciproque, sous réserve de comporter les indications prévues au 2^e alinéa ci-dessus. Un écrit est néanmoins vivement recommandé pour des raisons pratiques et de sécurité juridique.

3. Contrat de travail intermittent

Des 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 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 l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée établi par écrit.

Article 16

Période d'essai

1. Contrats à durée déterminée

Il est fait application des textes légaux et conventionnels en vigueur.

2. Contrats à durée indéterminée

Sauf accord entre les parties, tout engagement pour une durée indéterminée est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai, écrite dans le contrat de travail, est fixée à :

- 1 mois pour les salariés embauchés au niveau I ;
- 2 mois pour les salariés embauchés au niveau II ;
- 3 mois pour les salariés embauchés au niveau III.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, pour une durée inférieure ou égale à la durée initiale.

La rupture pendant la période d'essai ou à son issue peut intervenir, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve du délai de prévenance fixé aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail (pour les périodes d'essai supérieures à 1 semaine).

La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai et donnera lieu, en cas de modification, à un avenant.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

Classification des emplois

Article 17

Classifications professionnelles

Les différents emplois occupés par les salariés sont classés en catégories et affectés de niveaux et échelons dans les conditions ci-après :

PRÉAMBULE

Un salarié appelé à effectuer des travaux d'une classification inférieure à sa qualification conserve sa rémunération.

Un salarié ne peut refuser d'accomplir, de façon exceptionnelle et pour une durée limitée, des tâches correspondant à une classification supérieure sans que cela entraîne un changement de sa rémunération.

Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire dont la durée n'excède pas celle de la période d'essai afférente. Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi pendant ou à l'issue de ce délai, celui-ci retrouve son emploi initial ou équivalent.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

Niveau I : Emplois exécutant

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2 :

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 au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas, ou peu de conséquences, sur le plan économique ou sur celui de la sécurité des personnes.

Niveau II : Emplois spécialisés

Emploi pouvant correspondre au référentiel du CAPA.

Echelon 1 :

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 compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique ou de la préservation de l'environnement.

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit assurer son entretien courant selon les consignes données.

Echelon 2 :

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 son entretien courant et son réglage selon les consignes données.

Niveau III : Emplois qualifiés

Emploi pouvant correspondre au référentiel du BEPA.

Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise, selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées 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 nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux 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 (réglages des matériels, entretien...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont ils guident le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou 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.

Echelon 2 :

Emploi comportant l'exécution de tâches qualifiées, comme au 1^{er} 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.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité de coordonner une équipe de salariés, notamment saisonniers, sur instruction du chef d'exploitation.

Niveau IV : Emplois hautement qualifiés

Emploi pouvant correspondre au référentiel du bac professionnel.

Echelon 1 :

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 éprouvées 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.

Echelon 2 :

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous les responsabilités d'un cadre ou du chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et d'être en mesure d'assurer, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail d'équipe.

CHAPITRE II

Rémunération

Article 18

Salaires horaires minimaux

Les salaires horaires minimaux sont ceux figurant à l'annexe I de la présente convention collective.

Article 19

Avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie ne peuvent être supérieures aux sommes qui résultent de l'application des règles ci-après.

Les retenues au titre de la nourriture et/ou du logement sont opérées sur chaque paie mensuelle.

1. Nourriture (évaluation journalière)

Pour le salarié nourri, la fourniture des différents repas est évaluée à deux fois le taux horaire afférent au niveau I échelon 1.

Si le salarié ne prend pas l'un des principaux repas, il sera déduit une fois le taux horaire du niveau I échelon 1.

2. Logement

Lorsque l'employeur met à la disposition de son salarié un logement de fonction, ce logement constitue un accessoire du contrat de travail.

Un avenant au contrat de travail est établi et signé en autant d'exemplaires que de parties. Cet avenant précise obligatoirement la nature des locaux mis à la disposition et servant de base à l'évaluation de l'avantage.

En raison de la nature de l'avantage accordé, la jouissance du logement prend fin au même moment que le contrat de travail, quel que soit le motif de cessation du contrat.

Evaluation :

L'évaluation du logement de fonction mis à disposition du salarié est à débattre entre les parties, sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de celui des loyers calculés en fonction de la surface corrigée.

A défaut d'accord entre les parties, le logement, hors charges, sera évalué mensuellement comme suit en heures de travail au niveau I échelon 1 :

1. Chambre meublée, avec mise à disposition d'une salle d'eau et sanitaires : 6.

Exemple : pour un salarié logé ainsi en janvier 2009 : retenue mensuelle de $6 \times 8,71$ €.

2. Logement individuel comprenant une salle d'eau et sanitaires :

– logement non meublé, par pièce de 9 m² au moins : 8 ;

– logement meublé, par pièce : 12.

Majoration pour espace privatif extérieur (au moins de 1 are) : 2.

Majoration pour dépendance couverture en dur (ex. : garage) : 2.

Qu'il s'agisse d'un logement individuel ou familial, le prix de la consommation de l'eau, de l'électricité et du chauffage est à la charge exclusive du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs individuels.

Dans le cas contraire, une évaluation forfaitaire de cette consommation sera fixée de gré à gré, notifiée dans l'avenant au contrat de travail et révisable annuellement.

L'évaluation par semaine est égale à 1/4 du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets quel que soit le nombre de jours ouvrables contenus. Toute semaine commencée est évaluée comme une semaine complète.

Tous les autres types de charges incombant normalement à l'occupant (par exemple, taxe d'habitation ou prime d'assurance) sont acquittés par le salarié.

Article 20

Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés, au titre de l'ancienneté, une majoration de leur salaire de base brut, calculée dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ CONTINUE (au mois suivant la date d'anniversaire)	TAUX DE MAJORATION (en pourcentage)
Après 2 ans d'ancienneté	2
Après 3 ans d'ancienneté	3
Après 4 ans d'ancienneté	4
Après 5 ans d'ancienneté	5
Après 6 ans d'ancienneté	6
Après 7 ans d'ancienneté	7
Après 8 ans d'ancienneté	8
Après 9 ans d'ancienneté	9
Après 10 ans d'ancienneté	10

Pour les salariés saisonniers, seuls les contrats successifs supérieurs à 3 mois sont cumulés pour calculer les droits à prime d'ancienneté.

Les dispositions spécifiques relatives à la prime d'ancienneté applicables aux salariés d'alpage figurent à l'annexe III de la présente convention collective.

Article 21

Prime de panier et déplacements professionnels

1. Prime de panier

Le salarié qui, en raison d'un déplacement professionnel hors de l'entreprise, ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, et si celui-ci n'est pas assuré ou pris en charge par son employeur, a droit à une indemnité de frais fixée forfaitairement à une fois la rémunération horaire afférente au niveau I échelon 1, telle que déterminée à l'annexe I de la présente convention collective.

2. Déplacements professionnels

Si le déplacement excède la journée, les frais réels de repas et de séjour sont remboursés par l'entreprise au vu des pièces justificatives.

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée selon le barème fiscal.

Les déplacements SNCF sont remboursés sur la base du tarif 2^e classe.

Les déplacements professionnels ayant lieu en dehors des horaires de travail habituels ne sont pas comptés dans le temps de travail effectif et ne sont donc pas pris en compte pour le décompte des heures supplémentaires. En revanche, ils doivent nécessairement faire l'objet d'une compensation, soit sous forme de repos, soit sous forme d'indemnité, déterminée au préalable et par écrit. A défaut, une compensation, en repos ou en rémunération, équivalant au temps réalisé, doit être accordée au salarié.

Article 22

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En application des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ce thème doit faire l'objet d'une négociation obligatoire en commission mixte.

Article 23

Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 80 % (sans pouvoir être inférieure à 80 % du SMIC) ;
- entre 17 et 18 ans : 90 % (sans pouvoir être inférieure à 90 % du SMIC).

Les salariés de moins de 18 ans justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent perçoivent le même salaire que les adultes.

En outre, pour les jeunes salariés âgés de moins de 17 ans et pour ceux âgés de 17 ans à 18 ans, il sera procédé pendant les 6 mois suivant leur embauche à un abattement de, respectivement, 20 % et 10 % sur la valeur des avantages en nature tels que définis à l'article 19. Cependant, dans le cas où il n'y aurait pas d'abattement sur le salaire, il ne pourra pas être procédé à l'abattement sur les avantages en nature.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés liés par un contrat d'apprentissage ou par un contrat particulier relevant d'un dispositif d'aide à l'emploi.

Article 24

Salaire des apprentis

Aux termes des articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail, le salaire de l'apprenti est déterminé en pourcentage du SMIC et varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son ancienneté, selon les modalités suivantes :

ANNÉE du contrat	SALAIRE MINIMUM en % du SMIC		SALAIRE MINIMUM en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé
	Apprenti de – de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et +
1 ^{re}	25 %	41 %	53 %
2 ^e	37 %	49 %	61 %
3 ^e	53 %	65 %	78 %

Les limites applicables en matière de déduction au titre des avantages en nature sont fixées par l'article D. 6222-35 du code du travail.

Article 25

Travailleurs handicapés

Les dispositions applicables aux travailleurs handicapés et notamment celles relatives à leur salaire sont définies par les articles L. 5212-1 et suivants et R. 5212-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE III

Modalités de paiement des salaires et documents justificatifs

Article 26

Périodicité de la paie

La paie de chaque mois civil doit être faite (pendant les heures de travail) au moins tous les mois et au plus tard le 5 du mois suivant celui auquel elle se rapporte.

Article 27

Bulletin de paie. – Périodicité

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paie, comportant obligatoirement les mentions énoncées à l'article R. 3243-1 du code du travail.

CHAPITRE IV

Durée du travail

Article 28

Durée du travail

Le temps de travail, la rémunération des heures supplémentaires et les dérogations éventuelles au temps maximal de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur notamment par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 29

Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un "pont", c'est-à-dire de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 du code rural et ses décrets d'application.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 30

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation à cette règle conformément aux articles D. 174-16 et suivants du code rural.

Les conditions d'application en matière de dérogation au repos dominical et de suspension du repos hebdomadaire sont fixées par les articles L. 714-1 et R. 714-10 du code rural.

Article 31

Arrêt de travail pour le petit déjeuner

Lorsque le travail débute avant 7 heures, les ouvriers disposent d'un arrêt de travail limité à 1/4 d'heure pour le petit déjeuner. Le temps ainsi passé est rémunéré mais n'entre pas dans le décompte de la durée du travail effectif.

Article 32

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

En application de l'article 7.4 de l'accord du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 de l'accord précité.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

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

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

A défaut de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 33

Fêtes et jours fériés

A. – Jours fériés légaux chômés et payés

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

Sauf accord plus favorable, le salarié non mensualisé bénéficie 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'article L. 3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

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.

B. – Travail effectué un jour férié

1. Le 1^{er} Mai

Le repos est obligatoire le 1^{er} Mai.

Il n'y a d'exception au chômage du 1^{er} Mai que pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

Dans ce cas, les heures accomplies sont obligatoirement majorées de 100 % du salaire habituellement perçu.

2. Les autres jours fériés

A l'exception du 1^{er} Mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures accomplies sont majorées de 50 % du salaire habituel quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire.

Aucun cumul n'est possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées un jour férié.

Article 34

Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence les maladies ou accidents, médicalement constatés dont sont victimes les salariés et apprentis, leur conjoint, ascendants et descendants.

Sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur dans les 48 heures.

CHAPITRE V

Congés payés et congés spéciaux

Article 35

Congés annuels payés

1. Droit aux congés, durée et indemnisation

Les congés payés sont établis, pris et indemnisés selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La durée du congé est augmentée à raison de 2 jours ouvrables après 20 ans de services continus dans la même entreprise.

2. Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, est fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié en tenant compte des besoins de l'entreprise, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ou sur la même exploitation ont droit à un congé simultané.

3. Période de grands travaux

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés durant les périodes de grands travaux ci-après :

- polyculture-élevage : du 15 mai au 1^{er} octobre ;
- arboriculture : du 1^{er} mars au 30 juin et du 1^{er} août au 31 octobre ;

- viticulture : du 1^{er} mai au 31 juillet et du 1^{er} septembre au 1^{er} novembre ;
- ETAR et CUMA : du 1^{er} juillet au 30 novembre ;
- entreprises de distillation : du 1^{er} octobre au 31 janvier ;
- horticulture : du 1^{er} mai au 1^{er} juillet et du 1^{er} octobre au 15 novembre ;
- pépinières de vigne : du 1^{er} au 15 novembre et du 1^{er} mars au 30 mai ;
- maraîchage : du 15 mai au 15 novembre ;
- pépinières ornementales : du 1^{er} septembre au 20 décembre et du 4 janvier au 30 avril.

4. Fractionnement du congé payé

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées aux articles L. 3141-18 et L. 3141-19 du code du travail.

Article 36

Absences pour soigner un enfant malade

Le père ou la mère de famille pourra s'absenter pendant une durée maximum de 15 jours par an pour soigner un enfant dont la maladie est médicalement justifiée (production d'un certificat médical). Ces absences ne sont pas rémunérées.

Article 37

Congés pour événements personnels

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

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 1225-17 et L. 1225-28 du code du travail ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès d'un conjoint ou partenaire pacsé ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 38

Congés de maternité, congés de paternité et congés d'adoption

Les dispositions applicables en la matière sont définies par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Le congé parental d'éducation est défini par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail qui en fixent les règles d'application. Parmi celles-ci figure une condition d'ancienneté minimale de 1 année.

Le salarié qui ne justifie pas d'une ancienneté minimale de 1 année dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans, confié en vue de son adoption, pourra, à la fin du congé de maternité ou du congé d'adoption et d'un commun accord entre les parties, bénéficier d'une période de congé non rémunéré de 2 mois s'ajoutant à son congé de maternité ou d'adoption.

TITRE IV RÈGLES PROPRES À LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

Contrat de travail à durée déterminée

Article 39

Rupture du contrat de travail à durée déterminée

En dehors des cas limitativement prévus par la loi, toute rupture effectuée avant l'échéance du contrat est strictement interdite et considérée comme abusive.

Il en résulte notamment que le contrat à durée déterminée ne peut être rompu de manière anticipée par une démission.

Au contraire, le salarié "démissionnaire", responsable de la rupture du contrat à durée déterminée, peut se voir réclamer par son employeur des dommages-intérêts, fixés par le juge en fonction du préjudice subi.

En application de la loi, la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme est autorisée uniquement :

- s'il y a accord des parties ;
- en cas de faute grave ;
- en cas de force majeure ;
- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Dans ce dernier cas (embauche sous contrat à durée indéterminée) :

1. Une telle embauche doit être justifiée par une lettre d'engagement comportant une date d'embauche ou par un contrat de travail.

En outre, le salarié doit notifier par écrit la rupture du contrat en raison de son embauche en contrat à durée indéterminée.

2. Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un préavis qui court à compter de la notification de la rupture.

La durée de ce préavis est calculée :

- à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, en cas de contrat à terme précis ;
- ou à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ;
- et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

En cas de méconnaissance de ces dispositions par l'employeur ou par le salarié, il est fait application des dispositions des articles L. 1243-3 et L. 1243-4 du code du travail.

CHAPITRE II

Contrat de travail à durée indéterminée

Article 40

Procédure en matière de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

1. Démission

Le salarié doit notifier par écrit sa démission à l'employeur.

2. Licenciement

Les règles de procédure applicables en matière de licenciement sont définies par les articles L. 1232-2 et suivants, R. 1232-1 et suivants, L. 1233-1 et suivants et R. 1233-1 et suivants du code du travail.

3. Rupture conventionnelle

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord entre employeur et salarié, par rupture conventionnelle, en application des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Article 41

Préavis

En application de l'article L. 1234-3 du code du travail, le point de départ du préavis est déterminé par la date de présentation de la lettre de licenciement ou de démission.

Lorsque la rupture du contrat intervient après la période d'essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

ANCIENNETÉ DE SERVICES CONTINUS chez un même employeur	DURÉE DU PRÉAVIS	
	Démission du salarié	Licenciement pour un motif autre qu'une faute grave
Inférieure à 6 mois	15 jours	
De 6 mois à moins de 2 ans.....	1 mois	
Egale ou supérieure à 2 ans	2 mois	

En l'absence de faute grave, si ces délais ne sont pas respectés par l'employeur, celui-ci est redevable envers le salarié d'une somme correspondant aux salaires qui auraient été payés pendant la période du préavis restant à courir.

Si les délais de préavis ne sont pas respectés par le salarié démissionnaire, l'employeur est fondé à réclamer devant le conseil de prud'hommes des dommages-intérêts évalués en fonction du préjudice subi.

Article 42

Temps d'absence pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant son préavis, et quel que soit l'auteur de la rupture, le salarié a droit, pour rechercher du travail, à 1 journée d'absence par semaine de préavis, avec un maximum de 10 jours.

Compte tenu de la finalité de ces absences, le salarié qui a demandé la liquidation de sa retraite ou trouvé un nouvel emploi ne peut en bénéficier, sauf accord avec l'employeur.

Ces journées seront prises par accord entre les parties et pourront être soit groupées, soit fractionnées. En cas de désaccord, la moitié sera prise au choix de l'employeur et l'autre moitié au choix du salarié.

Le salarié ne pourra en exiger le paiement qu'en cas de licenciement.

Article 43

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement, conformément aux textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur.

Ainsi, en application desdits textes, cette indemnité est au minimum égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

Article 44

Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, après 10 ans d'ancienneté continue, pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité minimum s'établit comme suit :

- 10 à 15 ans d'ancienneté : 0,5 mois de salaire ;
- 15 à 20 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- 20 à 30 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- plus de 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération est égal, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ;
- ou à 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*.

Pour pouvoir y prétendre, le salarié doit :

- notifier sa décision de partir à la retraite par écrit, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre décharge à l'employeur ;
- respecter un délai de préavis, correspondant à celui fixé à l'article 41 de la présente convention.

CHAPITRE III

Règles particulières en cas d'accident ou de maladie

Article 45

Accident ou maladie de la vie privée

Sauf en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne pourra pas rompre le contrat de travail à durée indéterminée de son salarié dont l'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie de la vie privée ne dépasse pas 6 mois.

Cette disposition ne fait pas obstacle au licenciement pour inaptitude dûment constatée par le médecin du travail, la déclaration d'inaptitude mettant fin à l'arrêt de travail.

Article 46

Accident du travail ou maladie professionnelle

Les dispositions applicables aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont fixées par les articles L. 1226-7 et suivants du code du travail. Toutefois, pour ces salariés dont le contrat est à durée indéterminée, il sera fait application de l'article 45 de la présente convention collective lorsqu'il en résultera une situation plus favorable pour eux.

CHAPITRE IV

Certificat de travail

Article 47

Certificat de travail

L'employeur doit, à l'expiration du contrat, délivrer au travailleur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 48

Apprentissage

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage sont définies par le livre deuxième de la sixième partie du code du travail.

Article 49

Formation professionnelle continue

Les salariés ont droit à un congé de formation dans les conditions prévues par le livre troisième de la sixième partie du code du travail.

En application de l'accord national du 10 mai 1982 relatif au financement de la formation professionnelle continue, les employeurs relevant de la présente convention, à l'exception des entreprises de distillation, sont affiliés au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA), 59, rue de Réaumur, 75002 Paris.

TITRE VI

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 50

Hygiène, sécurité et conditions de travail *Dispositions générales*

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des salariés agricoles.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, y compris les salariés temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés compte tenu de la nature des activités. L'employeur doit notamment rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels.

Parallèlement, chaque salarié est tenu d'une obligation de sécurité envers lui-même et toute personne susceptible d'être affectée par ses actes (art. L. 4122-1 du code du travail).

Il incombe donc à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Des troussees de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation ainsi que sur chaque chantier éloigné.

Article 51

Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions des articles L. 716-1, R. 716-1 et suivants du code rural.

Article 52

Travail des jeunes

Le tableau ci-dessous fait état des particularités de l'emploi des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

	DURÉE journalière (*)	DURÉE hebdomadaire (*)	TEMPS de pause	TEMPS de repos quotidien	TRAVAIL de nuit	TRAVAIL les jours fériés et dimanche
16-18 ans	8 h	35 h	30 min. après 4,30 h de travail	12 h consécutives	Interdit de 21 h à 6 h	Interdit (dérogation possible)
Moins de 16 ans	7 h	32 h (pour les moins de 15 ans)		14 h consécutives	Interdit de 20 h à 6 h	Interdit
(*) Pour les apprentis, temps de formation compris.						

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de la durée du travail peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article 53

Médecine du travail

En matière de médecine du travail, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment de celles prévues par les articles L. 717-1 et suivants du code rural.

Article 54

Prévoyance

Il est institué un régime de prévoyance dont les dispositions figurent dans l'annexe IV.

TITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES

Les dispositions relatives aux cadres entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont celles figurant dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

Article 55

Exécution de la présente convention collective

Indépendamment de l'article 14, il est fait application des dispositions des articles L. 2262-5 et L. 2262-6 du code du travail, en matière notamment d'information concernant la convention collective et de consultation dans l'entreprise.

La présente convention collective peut être obtenue auprès du service de l'inspection du travail compétent.

Article 56

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective qui sera déposée, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Savoie par la partie la plus diligente.

ANNEXE I

Rémunérations minimales

Les salaires minimaux correspondant aux emplois définis à l'article 17 et au point I de l'annexe III de la présente convention collective sont fixés à effet du 1^{er} août 2008 (sous réserve des dispositions relatives au SMIC) ainsi qu'il suit, tout employeur étant tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale (durée hebdomadaire de travail : 35 heures ; 151,67 h par mois)
I	Emplois exécutant :		
	- échelon 1	8,71	1 321,05
	- échelon 2	8,73	1 324,08
II	Emplois spécialisés :		
	- échelon 1	8,76	1 328,63
	- échelon 2	8,84	1 340,76
III	Emplois qualifiés :		
	- échelon 1	8,92	1 352,90
	- échelon 2	9,09	1 378,68
IV	Emplois hautement qualifiés :		
	- échelon 1	9,31	1 412,05
	- échelon 2	9,57	1 451,48

ANNEXE II

Dispositions applicables à la viticulture dans le département de la Savoie

I. – Pour les travaux des vendanges

a) Classification des emplois et salaires horaires minimaux des vendeurs

La classification des emplois liés aux travaux des vendanges est fixée ainsi qu'il suit :

- coupeur : niveau I, échelon 1 ;
- porteur : niveau I, échelon 1.

Les salaires horaires minimaux correspondant aux classifications sont fixés à l'annexe I de la présente convention collective.

Compte tenu des exigences liées au travail physique, le taux horaire du porteur de hotte est majoré de 5 %.

b) Avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 19 de la présente convention collective.

c) Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée normale du travail et au décompte des heures supplémentaires sont définies à l'article 28 de la présente convention.

Le transport du siège de l'exploitation sur les lieux de travail est compris dans la durée journalière normale de travail.

d) Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50 % quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire, aucun cumul n'étant possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire.

II. – Pour les travaux à la tâche

Le travail à la tâche permet de rémunérer le salarié au nombre d'unités d'un produit ou d'une surface qu'il façonne.

Pour l'employeur, le travail à la tâche permet de connaître exactement et à l'avance le coût de chaque travail, de déléguer complètement à une personne le travail d'une ou de plusieurs parcelles de vigne.

Pour le salarié, le travail à la tâche permet d'organiser le travail comme il le souhaite, en toute autonomie. Un salarié qui travaille plus rapidement que la moyenne peut obtenir un salaire plus intéressant.

a) Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Un contrat de travail doit obligatoirement être utilisé par tout employeur qui envisage de recruter des salariés rémunérés à la tâche, ce qui implique également de remplir pour chaque salarié une déclaration unique d'embauche. Le TESA peut également être utilisé par l'employeur, à condition de joindre un avenant prévoyant la rémunération à la tâche.

Le contrat de travail ou l'avenant (pour les TESA) doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), la densité de plantation et la localisation ;
- les travaux à effectuer ;
- le nombre total d'hectares à travailler, ainsi que la rémunération par hectare prévue ;
- les primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération (indemnité compensatrice de congés payés...) ;
- l'interdiction de faire travailler dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron ;
- le rappel des durées maximales de travail, journalières et hebdomadaires.

b) Temps de travaux

Le barème établi par la profession détermine pour chaque tâche les temps de travaux nécessaires en nombre de pieds ou d'hectares par heure.

Les temps retenus permettent ensuite de fixer le prix de l'unité du produit travaillé tel qu'un salarié rémunéré de cette manière ne puisse percevoir un salaire horaire inférieur au SMIC.

Les temps de travaux nécessaires à chaque tâche correspondent au temps de travail d'un ouvrier d'habileté moyenne, normalement diligent, travaillant par conséquent à un rythme qui n'est ni exagérément lent ni exagérément rapide.

Temps moyen, tout cépage confondu, sur des vignes moyennes en âge.

Les temps forfaitaires de travaux sont indiqués ci-dessous :

1. Tirage des bois :

- durée du travail de 40 heures pour une densité, à l'hectare, de 7 000 à 8 000 pieds de vigne et de 50 heures lorsque les bois sont sortis ou détruits ;
- durée du travail de 35 heures pour une densité, à l'hectare, de 5 000 à 6 000 pieds de vigne et de 42 heures lorsque les bois sont sortis ou détruits.

Le tirage des bois s'effectue après la taille.

2. Pliage :

- durée du travail de 22 heures pour une densité, à l'hectare, de 7 000 à 8 000 pieds de vigne ;
- durée du travail de 20 heures pour une densité, à l'hectare, de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

3. Palissage :

- durée du travail de 70 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité, à l'hectare, de 7 000 à 8 000 pieds de vigne ;
- durée du travail de 60 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité, à l'hectare, de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

ANNEXE III

Dispositions particulières applicables aux salariés occupés pendant la saison d'alpage bovins lait et ovins dans le département de la Savoie

I. – Dispositions communes aux saisonniers d'alpage

A. – Classification des emplois et rémunérations minimales

CLASSIFICATION professionnelle	DÉFINITION DES EMPLOIS	NIVEAU hiérarchique
Aide berger d'alpage (berger exécutant)	Salarié effectuant des tâches quotidiennes d'exécution sans difficulté particulière, travaillant sous la responsabilité du berger d'alpage ou du responsable d'alpage qu'il assiste. Salarié sans autonomie ni pouvoir décisionnel.	Niveau I Echelon 1
Berger d'alpage	Salarié qui participe, sous la responsabilité du premier berger ou du chef d'exploitation, aux travaux de la traite, au lavage du matériel et à la surveillance du troupeau et qui peut suppléer, à titre exceptionnel (courtes absences), le premier berger ou le chef d'exploitation.	Niveau II Echelon 1
Premier berger d'alpage (berger qualifié)	Salarié hautement qualifié possédant une connaissance approfondie de la profession dans sa spécialité, susceptible de procéder, sans directive préalable, à la majeure partie des travaux qualifiés et capable de prendre les initiatives nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.	Niveau III Echelon 2
R e s p o n s a b l e d'exploitation d'alpage (1 ^{er} échelon) Fromager (1 ^{er} échelon)	Salarié hautement qualifié exerçant pour la première fois de sa carrière les fonctions de responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur. Il possède une grande technicité dans la conduite du troupeau et de l'alpage.	Niveau IV Echelon 1
R e s p o n s a b l e d'exploitation d'alpage (2 ^e échelon) Fromager (2 ^e échelon)	Salarié hautement qualifié responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur.	Niveau IV Echelon 2

Les salaires horaires minimaux correspondant à ces emplois sont fixés à l'annexe I de la présente convention collective.

B. – Contrat de travail

L'employeur ayant occupé un salarié dans une saison complète d'alpage doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante.

Si le salarié ne souhaite pas bénéficier de cette clause de priorité, il en avisera l'employeur avant le premier février précédant la nouvelle saison d'alpage.

C. – Rémunération mensuelle forfaitaire

Eu égard à l'autonomie des saisonniers d'alpage et à l'impossibilité de connaître le nombre d'heures de travail effectuées, le salarié bénéficie d'une rémunération forfaitaire établie en fonction des deux éléments suivants :

- le salaire horaire de l'intéressé ;
- une durée de travail de 44 heures par semaine complète lorsque le temps de travail réellement effectué se situe en dessous du seuil précité pour une cause autre que celle liée à une ou plusieurs absences non autorisées du salarié.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires sont prises en compte dans la base de calcul des 44 heures.

D. – Prime d'ancienneté

Chaque salarié bénéficie, au titre de son ancienneté, d'une majoration de son salaire brut établie comme suit :

SAISONS SUCCESSIVES chez le même employeur	TAUX DE MAJORATION
3 ^e	2 %
4 ^e	3 %
5 ^e	4 %
6 ^e	5 %
7 ^e	6 %
8 ^e	7 %
9 ^e	8 %
10 ^e	9 %
11 ^e et plus	10 %

E. – Avantages en nature

Nourriture : il est fait application de l'article 19 de la présente convention, lorsque le salarié est nourri par l'employeur.

Logement : le logement est accordé gratuitement aux salariés.

F. – Déplacements

Le temps consacré aux déplacements en alpage correspond à un temps de travail effectif.

G. – Heures supplémentaires et durée hebdomadaire moyenne du travail

La durée maximale hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 44 heures. Celle-ci est calculée sur l'ensemble de la saison d'alpage.

Les heures supplémentaires effectuées sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

H. – Jours fériés

Le travail de jours fériés est régi par les dispositions de l'article 33 de la présente convention collective.

II. – Dispositions spécifiques aux saisonniers d'alpage bovins lait

Congés supplémentaires :

Compte tenu de la particularité du travail en alpage bovins lait, les saisonniers bénéficient à la fin de la saison (en plus des congés payés légaux ou de l'indemnité correspondante) de 20 jours de congés payés supplémentaires ou d'une indemnité compensatrice afférente à ces 20 jours calculée en fonction d'une durée hebdomadaire de travail de 44 heures comprenant les heures supplémentaires majorées.

En cas de saison incomplète ou réduite, le nombre de jours de congé (ou le montant de l'indemnité compensatrice) est calculé proportionnellement à la durée accomplie.

Le congé supplémentaire tel que défini précédemment est ramené à 14 jours lorsque les intéressés ont la possibilité de prendre effectivement les 6 jours de différence au cours de la saison sous forme de journées ou de demi-journées non travaillées, ces salariés bénéficiant, en tout état de cause, de l'application des dispositions du titre I-C de l'annexe III ci-dessus, relatif à la rémunération mensuelle forfaitaire.

Les salariés permanents de l'exploitation qui sont amenés, dans le cadre de leur contrat de travail à durée indéterminée, à effectuer les travaux d'alpage bénéficieront pendant la saison correspondante des dispositions du présent titre s'ils acceptent de se soumettre aux contraintes (de disponibilité notamment) qui résultent des tâches que doivent assurer les salariés saisonniers.

ANNEXE IV

Protection sociale

I. – Retraite complémentaire

Sans préjudice des dispositions relatives aux cadres, tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention collective doit adhérer, pour ses salariés, à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA), dont le siège est situé 8-10, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tel qu'il est défini en matière d'assurances sociales agricoles.

La répartition et le taux minimum de cotisation sont ceux fixés par le règlement intérieur de la CAMARCA.

II. – Garantie de salaire en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou à une maladie

Les salariés non cadres (à l'exception des apprentis) qui, par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, doivent cesser complètement leur travail bénéficient, selon les modalités et dans les conditions définies ci-après, d'une garantie de salaire venant en complément des indemnités journalières légales servies par la mutualité sociale agricole.

Incapacité temporaire

Conditions d'ouverture : absence d'ancienneté.

Délais de carence :

- 15 jours ;
- 11 jours après 3 ans d'ancienneté ;
- pas de délai de carence pour les accidents ou maladies professionnelles.

Durée et montant de l'indemnisation :

- 80 % pendant 1 095 jours ;

Ancienneté (au 1^{er} jour d'absence) :

- de 3 à 8 ans : 90 % pendant 30 jours ;
- de 8 à 13 ans : 90 % pendant 40 jours ;
- de 13 à 18 ans : 90 % pendant 50 jours ;
- de 18 à 23 ans : 90 % pendant 60 jours ;
- de 23 à 28 ans : 90 % pendant 70 jours ;
- de 28 à 33 ans : 90 % pendant 80 jours ;
- au-delà : 90 % pendant 90 jours.

Cotisations : 0,88 % :

- employeurs : 0,35 % + 0,12 % ;
- salariés : 0,41 %.

Incapacité permanente

Conditions générales : invalidité catégorie 1, 2 ou 3 et incapacité $\geq 2/3$.

Montant de la pension : 30 % du 1/12 des salaires perçus au cours des 4 trimestres précédant l'arrêt.

Cotisations : 0,24 % :

- employeurs : 0,06 % ;
- salariés : 0,18 %.

Décès

Capital décès : absence d'ancienneté ; 100 % du salaire annuel + 25 % par enfant à charge.

Rente éducation : 12 mois d'ancienneté :

- 50 points enfants de 0 à 10 ans ;
- 75 points enfants de 11 à 17 ans ;
- 100 points enfants de 18 à 25 ans.

Frais d'obsèques : 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Cotisations : 0,40 % :

- employeurs : 0,24 % ;
- salariés : 0,16 %.

Fonctionnement et financement :

La gestion de la garantie définie au présent article est confiée à la CAMARCA, dont le siège est situé 8-10, rue d'Astorg, 75413 Paris Cedex.

L'allocation complémentaire sera payée au salarié bénéficiaire par la caisse de mutualité sociale agricole de la Savoie conjointement aux indemnités journalières légales à l'aide du même décompte et selon les mêmes modalités.

Le financement de la garantie est assuré par une cotisation assise sur les rémunérations brutes (dans la limite du plafond retenu par la sécurité sociale) versées aux salariés visés au premier alinéa du présent article.

Le taux et la répartition de cette cotisation sont fixés par l'accord d'adhésion conclu entre la CAMARCA et les signataires de la convention collective.

III. – Garantie complémentaire en cas d'invalidité

Les salariés (excepté les cadres) bénéficiaires d'une pension au titre des assurances sociales agricoles (quelle qu'en soit la catégorie) ou d'une rente accident du travail pour une invalidité réduisant au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain bénéficient d'une pension mensuelle complémentaire d'invalidité égale à 30 % du 1/12 de la somme des salaires perçus au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

Cette pension est servie sous réserve que le taux d'invalidité reste au moins égal aux 2/3 jusqu'à la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse au taux plein.

La gestion de la garantie définie au présent article est confiée à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA, 8-10, rue d'Astorg, 75413 Paris Cedex 08).

Le financement de la garantie complémentaire en cas d'invalidité est assuré par une cotisation assise sur les rémunérations brutes (dans la limite du plafond retenu par la sécurité sociale) versées à l'ensemble des salariés visés par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne les rémunérations versées aux cadres.

La cotisation est répartie à raison de 25 % à la charge de l'employeur et de 75 % à la charge du salarié.

Le taux global de la cotisation (appelée par la caisse de mutualité sociale agricole conjointement aux autres cotisations sur salaire) est fixé par l'accord d'adhésion conclu entre la CAMARCA et les signataires de l'avenant n° 32 du 11 avril 1991 à la présente convention collective. »

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 24 juillet 2009.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Savoie.

Fait à Chambéry, le 23 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)