

Convention collective

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

(Etendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

AVENANT N° 1 DU 30 JUIN 2009

NOR : *AGRS1097058M*
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 ;

Le syndicat des pépiniéristes-viticoles d'Alsace ;

La fédération des syndicats de 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 CGT-FO du Haut-Rhin ;

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 :

Article 1^{er}

Les dispositions des articles ci-dessous de la convention collective sont modifiées comme suit :

Article 2

Champ d'application professionnel

Les références aux codes NAF sont supprimées.

Les termes « fermes-auberges » sont remplacés par « activités connexes ayant pour support l'exploitation agricole ».

Article 4

Révision de la convention

Aux 2^e et 3^e paragraphes, le terme « Chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace » est remplacé par « Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace ».

Article 5

Dénonciation de la convention

Au 2^e paragraphe, le terme « Chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace » est remplacé par « Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace ».

Article 6

Commission paritaire régionale d'interprétation et de conciliation

Article 6.1

Interprétation et conciliation

Au 4^e paragraphe de l'article 6.1, les termes « Chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace » sont remplacés par « Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace » et « Service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace » par « Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace ».

Article 11

Représentation syndicale

Article 11.1

Section syndicale

L'article 11.1 est remplacé par le texte suivant :

« Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constitué depuis 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentativité des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail. »

Article 14

Période d'essai

Article 14.1

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Les 1^{er}, 2^e et dernier paragraphes de l'article 14.1 sont inchangés.

Les reste de l'article est modifié comme suit :

« 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 :

- 2 mois pour les emplois relevant des niveaux I à IV ouvriers et employés ;
- 4 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.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 24

Prime d'assiduité

Les 2^e et 3^e paragraphes sont modifiés comme suit :

« En cas de retards répétés, d'absence pour maladie ou accident (plus de 1 jour dans le trimestre), ou d'absences telles que définies dans l'annexe VIII, celle-ci ne sera pas due.

Ne sont pas pris en compte les absences pour accidents du travail, maladies professionnelles, congés payés, congés familiaux, RTT ainsi que les absences définies dans l'annexe VIII. »

L'annexe VIII est définie ci-après :

« ANNEXE VIII

Tableau récapitulatif des absences donnant lieu
au versement ou non de la prime d'assiduité

ABSENCES DONNANT LIEU au versement de la prime d'assiduité	ABSENCES NE DONNANT PAS LIEU au versement de la prime d'assiduité
Congés payés RTT	Arrêt de travail pour maladie Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

ABSENCES DONNANT LIEU au versement de la prime d'assiduité	ABSENCES NE DONNANT PAS LIEU au versement de la prime d'assiduité
Accident du travail ou maladie professionnelle	Congé de formation économique, sociale et syndicale non rémunéré (art. 47 de la convention collective)
Repos compensateur	Congé mutualiste
Congé pour événements familiaux (art. 46 de la convention collective)	Congé de représentation
Heures de délégation dans le cadre des différents mandats d'institutions représentatives du personnel	Congé de solidarité internationale
Heures de délégation dans le cadre des différents mandats électifs (conseiller prud'hommes)	Congé de solidarité familiale
Participation à des actions de formation	Congé individuel de formation
Congé de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail)	Congé de maternité ou d'adoption
Participation aux différentes élections professionnelles (conseil de prud'hommes, caisses MSA, chambres d'agriculture...)	Absences injustifiées
Jury d'assise et assesseurs de TASS	Congé pour enfant malade
Participation à des commissions paritaires (CPRE, FAFSEA...), à des commissions mixtes	Congé de présence parentale
Journée de participation à la défense nationale	Congé de solidarité ou de soutien familial
Congé de bilan de compétences	Participation aux congrès et AG d'organisations professionnelles
Congé d'examen	Congé sans solde
Congé de formation des représentants du personnel	Congé parental d'éducation
Congé pour VAE	Absences ou congés liés à la vie politique
Assistance ou représentation d'un salarié devant l'employeur ou le conseil de prud'hommes	Congé sabbatique
Conseiller du salarié	Congé pour création d'entreprise
Conseiller prud'homme	Congé d'enseignement, de recherche et d'innovation
Période de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur	Retards répétés
Autorisation de sortie accordée par l'employeur	

L'article 26 « Polyvalence » est supprimé.

Article 31

Présence constituant du travail effectif

Article 31.2

Temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage

L'article 31.2 est modifié comme suit :

« 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 sur la durée du travail.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 713-5 du code rural, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur, ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage ou de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré en tant que tel. »

Article 37

Travail de nuit

Les 3^e, 4^e et 5^e paragraphes sont modifiés comme suit :

« Les travaux exceptionnels 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 temporaire 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 seront considérés comme travailleurs de nuit. »

Il est ajouté un 6^e paragraphe :

« Dans ce cas, les heures de nuit effectuées au-delà de 270 heures donneront lieu à une compensation salariale sous forme de majoration des salaires de 25 %, conformément aux dispositions des articles L. 3122-39 et suivants du code du travail. »

Article 39

Jours fériés chômés et payés

Le dernier paragraphe est modifié comme suit :

« Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 2 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 45

Congés payés annuels

Le 2^e paragraphe est modifié comme suit :

« Tout salarié qui justifie, au cours de l'année de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), avoir été occupé chez le même employeur pendant un minimum de 10 jours 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. »

Article 54

Formalités à la charge de l'employeur

L'article est modifié comme suit :

« 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 Pôle emploi ;
- le dernier bulletin de paie ;
- le reçu pour solde de tout compte.

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

Article 55

Indemnité de licenciement

L'article est modifié comme suit :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié pour quel que motif que ce soit alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit à une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Les 2^e et 3^e paragraphes restent inchangés.

Article 68

Avantages acquis

Au 6^e paragraphe, le terme « Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Article 70

Dispositions finales. – Entrée en vigueur

Au 3^e paragraphe, le terme « Service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Alsace » est remplacé par « Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace ».

Article 2

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tard le 1^{er} octobre 2009.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et 5 autres seront déposés à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace.

Fait à Strasbourg, le 30 juin 2009.

(Suivent les signatures.)