

Convention collective départementale

**IDCC : 9281. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Eure-et-Loir)
(27 juin 1983)**

(Etendue par arrêté du 16 janvier 1984,
Journal officiel du 4 février 1984)

AVENANT N° 56 DU 15 SEPTEMBRE 2009

NOR : *AGRS1097095M*

IDCC : *9281*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
d'Eure-et-Loir ;

La fédération des entrepreneurs des territoires d'Eure-et-Loir ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel
agricole d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

L'UD CGT-FO d'Eure-et-Loir ;

La CFTC-Agri ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les dispositions de la convention collective de travail des exploitations de polyculture et d'élevage d'Eure-et-Loir sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article I.1

Champ d'application professionnel

Sont comprises dans le champ d'application professionnel de la convention les exploitations dont l'activité principale est la polyculture et/ou l'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les CUMA ainsi que les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, et les structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, lorsqu'elles exercent des activités annexes et/ou complémentaires à l'exploitation agricole, notamment d'hébergement et de restauration.

Article I.2

Champ d'application territorial

Le champ d'application territorial de la convention est constitué par le département d'Eure-et-Loir.

Est comprise dans le champ d'application toute exploitation ou section distincte d'exploitation dont le siège est situé dans le département, même si certaines terres ou certains bâtiments sont situés en dehors.

Est comprise dans le champ d'application toutes ETAR ou CUMA dont le siège est situé dans le département même si elles effectuent des travaux hors de celui-ci.

Article I.3

Application de la convention en cas de détachement du salarié

Lorsqu'un salarié qui bénéficie des dispositions de la convention en raison de la nature et du lieu de son poste de travail est détaché pendant moins de 6 mois de celui-ci sans changement d'employeur dans une activité ou dans un lieu de travail n'entrant pas dans le champ d'application de la convention, il continue de bénéficier desdites dispositions pendant la durée de son détachement.

Réciproquement, un salarié attaché à une exploitation située hors du champ d'application de la convention, qui participe à des travaux régis

par celle-ci pendant une période de détachement inférieure à 6 mois sans changement d'employeur ne bénéficie pas des dispositions de la convention.

Dans les deux cas, le détachement d'une durée supérieure à 6 mois produit les mêmes effets qu'une mutation temporaire.

Si dès le début du détachement il est prévu par écrit que la durée de celui-ci sera supérieure à 6 mois, le salarié détaché cesse de bénéficier de la convention à compter du premier jour du détachement. Dans ce cas, si la durée du détachement se trouve être inférieure à 6 mois, l'employeur doit effectuer une régularisation.

Si la durée du détachement dépasse 6 mois sans que cette durée ait été prévue dès l'origine, le salarié cesse de bénéficier de la convention à compter du septième mois.

CHAPITRE II

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article II.1

Engagement des partenaires sociaux

Les organisations signataires feront le nécessaire pour que les salariés puissent utiliser les fonds de la formation professionnelle pour se former tout au long de leur activité professionnelle.

Pour ce faire, les organisations signataires exprimeront, auprès du FAFSEA, les besoins de formation à mettre en place pour répondre aux demandes des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la présente convention.

Les différents dispositifs de la formation professionnelle sont énumérés en annexe D à la présente convention.

CHAPITRE III

EMBAUCHE

Article III.1

Information de l'employeur sur les textes conventionnels

L'employeur s'engage, au moment de l'embauche, à informer le salarié de l'existence des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

De plus, l'employeur doit tenir à la disposition de ses salariés un exemplaire à jour de la présente convention.

Article III.2

Contenu du contrat de travail

L'objet du contrat, qui est conclu entre l'employeur et le salarié au moment de l'embauche, est de déterminer notamment :

- le poste de travail, sous réserve du constat des compétences professionnelles et de l'aptitude médicale, avec référence à l'un des postes du répertoire (annexe A) ;
- pour les agents du groupe E “postes d'encadrement”, et du groupe F “cadre dirigeant”, les modalités de calcul de la prime annuelle ;
- les prestations en nature, si l'employeur doit en fournir, et leur évaluation à la date de l'embauche, si elle diffère de celle qui est prévue par la présente convention.

En outre, le contrat peut contenir des dispositions plus favorables au salarié que celles qui sont fixées par la loi et les règlements ou par les différentes conventions collectives qui lui sont applicables ; notamment, pour les agents bénéficiaires du régime conventionnel complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres.

Article III.3

Rédaction et modification du contrat de travail

Les organisations signataires recommanderont à leurs adhérents, embauchant des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, de constater par écrit les dispositions du contrat individuel visées dans l'article III.2 précédent.

La constatation écrite est obligatoire soit si le salarié travaille à temps partiel, soit si le salarié est embauché pour une durée déterminée, soit si l'une des parties le demande, soit si le poste de travail visé est classé dans le groupe E ou F. Le document doit faire référence à la présente convention. Il est établi en un exemplaire pour chaque partie, chacun des exemplaires devant être signé par les deux parties. Toute modification des clauses figurant dans un contrat écrit doit être constatée dans les mêmes formes.

Article III.4

Prestations en nature

S'il est fourni des prestations en nature en accessoire au contrat de travail, les modalités de fourniture et d'évaluation sont celles fixées par les articles VII.2.4 et suivants de la section II du chapitre VII ci-après.

Article III.5

Période d'essai

Sauf accord exprès écrit, toute embauche pour une durée indéterminée est conclue à l'essai. Les périodes d'essai se décomptent en mois de date à date.

Pour les agents du groupe E et F, la période d'essai peut être renouvelée une fois de gré à gré d'une durée au plus égale à la durée initiale. En cas de renouvellement, celui-ci doit être notifié au moins 1 mois avant la fin de la période d'essai initiale.

Les durées de préavis en cours de période d'essai ou à son terme sont fixées par l'article IX.1.

	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI des salariés embauchés pour une durée indéterminée
Groupe A : postes d'exécution Groupe B : employés de bureau Groupe C : postes d'entretien Groupe D : emplois d'entretien et de maintenance	
Niveau I	1 mois
Niveau II	1 mois renouvelable
Niveau III	2 mois
Niveau IV	2 mois renouvelables
Groupe E : postes d'encadrement	4 mois renouvelables
Groupe F : cadre dirigeant	4 mois renouvelables

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article IV.1

Durée du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée par l'article L. 713-2 du code rural (actuellement 35 heures par semaine).

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.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

La durée normale du travail effectif peut être aménagée dans le cadre des dispositifs prévus aux articles 10.1 (Réduction du temps de travail sous forme de repos), 10.2 (Repos compensateur de remplacement), 10.3 (Travail par cycles) et 10.4 (Annualisation de la durée du travail) de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de ses avenants.

Article IV.2

La convention de forfait heures sur une base annuelle des salariés non cadres

Conformément à l'article 7.3 paragraphe 4 de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants, il est possible de conclure une convention de forfait en heures sur une base annuelle, telle que décrite dans l'article IV.3.II.1°, avec des salariés non cadres relevant des niveaux III et IV tels que définis dans l'annexe A « Répertoire des postes de travail » et disposant d'une réelle autonomie dans l'exécution et l'organisation de leur travail.

Article IV.3

Temps de travail des cadres

Article IV.3.1

Définition des catégories de cadres

Pour permettre la mise en place des conventions de forfait selon les modalités prévues par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981, complété des avenants n°s 12 à 14 de mars et de juin 2000 intégrant les dispositions relatives à la réduction du temps de travail et, conformément aux articles L. 3111-2 à L. 3121-39 du code du travail, le personnel d'encadrement est regroupé en trois catégories.

Cette classification n'entraîne cependant aucune modification quant aux différents niveaux de qualification conventionnelle existants.

1. Les cadres dirigeants

Peuvent relever de cette catégorie les cadres du groupe F "disposant des délégations nécessaires pour gérer une exploitation agricole".

Il s'agit de cadres auxquels :

- sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;

- et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'exploitation.

Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation du temps de travail, sauf en ce qui concerne les congés payés.

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Sont concernés les cadres "adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon".

Toute la réglementation du temps de travail leur est applicable. Ces cadres bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que le personnel d'exécution, selon les modalités prévues par l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 et de ses avenants.

Pour ces cadres, il est possible de conclure une convention de forfait en heures sur une base mensuelle.

3. Les cadres organisant leur temps de travail ou "cadres autonomes".

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. C'est la raison pour laquelle leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Relèvent de cette catégorie les cadres "responsables d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon".

Peuvent également relever de cette catégorie les cadres "adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon" à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces cadres il est possible de conclure des forfaits annuels en jours ou en heures.

Article IV.3.2

Mise en place des conventions de forfaits

Le présent article prévoit la possibilité de recourir aux deux conventions de forfait à l'année.

La mise en place d'une convention individuelle de forfait nécessite au préalable l'accord écrit du salarié, formalisé soit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

1. La convention de forfait en heures sur une base annuelle

Elle a pour objet de rémunérer une durée annuelle de travail intégrant les heures de travail normales et un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

Sont concernés :

- les cadres autonomes dont on ne peut décompter l'horaire.

Modalités et principales caractéristiques des conventions susceptibles d'être conclues :

- la rémunération forfaitaire versée au salarié est au moins égale à la rémunération perçue, compte tenu du salaire minimum conventionnel, incluant les heures supplémentaires et les majorations y afférentes ;
- le bulletin de paie doit mentionner la nature et le volume du forfait.

Durée annuelle du travail :

La durée annuelle du travail peut être supérieure à 1 607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle aux durées maximales fixées à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et de ses avenants pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

Limites journalières et hebdomadaires conventionnelles :

Les limites journalières et hebdomadaires sont celles applicables dans la branche, à savoir :

- 10 heures par jour (sauf dérogation) ;
- 48 heures au cours d'une même semaine (sauf dérogation) ;
- 44 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Dans les limites citées ci-dessus, le salarié est tenu de remplir un relevé d'heures faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail. Ce document, consultable à tout moment par l'employeur, lui sera remis à la fin de chaque mois.

Repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié a droit à un repos quotidien et hebdomadaire, dans les conditions prévues par les articles L. 714-5 et L. 714-1 du code rural.

Rémunération :

La rémunération mensuelle forfaitaire doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations prévues à l'article L. 3121-22 du code du travail.

Conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail :

Une fois par an, l'employeur fera le point avec le salarié sur l'organisation et la charge de travail de celui-ci.

2. La convention de forfait en jours sur l'année

Elle permet le décompte du temps de travail en jours ou en demi-journées et non plus en heures. L'employeur est exonéré des règles relatives à la durée maximale journalière et hebdomadaire de travail, il doit cependant respecter les dispositions relatives au repos.

Sont concernés les cadres autonomes, selon la définition visée à l'article IV.3.1.3 dont le temps de travail ne peut être décompté en heures ainsi que les cadres "adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon" à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Nombre de jours travaillés :

Les cadres concernés par ce forfait ne pourront excéder un maximum de 217 jours travaillés sur l'année ou la période annuelle de référence.

Repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié a droit à un repos quotidien et hebdomadaire, dans les conditions prévues par les articles L. 714-5 et L. 714-1 du code rural.

Modalités de décompte des journées et demi-journées de travail ou de repos :

Toute demi-journée comportant du temps de travail doit être décomptée comme demi-journée travaillée.

Toute demi-journée ne comportant pas de temps de travail doit être décomptée comme demi-journée de repos.

L'employeur est informé par le salarié des jours ou demi-journées de repos par avance, soit par l'établissement d'un calendrier annuel remis en début de période annuelle de référence, soit par demande du salarié faite, au plus tard, 1 mois avant la date souhaitée de prise de repos.

L'employeur peut demander au salarié de différer la prise des jours ou demi-journées de repos pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement de l'exploitation conformément aux dispositions conventionnelles nationales.

Rémunération :

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 8.4 de l'accord du 23 décembre 1981 et de ses avenants.

Contrôle et modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés :

Afin de permettre le contrôle des jours travaillés, le salarié devra remettre à l'employeur, à la fin de chaque mois, un document récapitulatif des jours de travail effectués et des jours de repos pris au cours du mois.

Chaque année, l'employeur évoquera lors d'un entretien, avec le cadre, l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude des journées de travail. A cette occasion, il remettra au cadre un document écrit récapitulatif des jours de travail effectués sur l'année, dit document de synthèse.

Dépassement du forfait :

Avec l'accord écrit du salarié, le dépassement du forfait en jours peut avoir lieu dans la limite de 224 jours par an. Un accord écrit supplémentaire des parties peut porter le nombre de jours maximum à 235.

En cas de dépassement du forfait annuel de 217 jours de travail, les jours dépassant ce plafond devront être soit payés avec une majoration de 10 %, soit être récupérés, sous forme de repos avec une bonification de 10 %, dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Dans tous les cas, ces jours viendront en déduction du plafond des 217 jours de l'année suivante.

Modalités de suivi de l'amplitude des journées de travail des salariés concernés ainsi que de la charge de travail :

Si à la fin de l'année, le document de synthèse annuelle fait apparaître une charge de travail trop importante pour le salarié ou un dépassement de plus de 10 jours du plafond annuel, l'employeur devra, dans les 3 mois, proposer au salarié une réorganisation de sa charge de travail sur l'année.

Recours judiciaire :

Si le cadre ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail ou s'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées, il peut saisir le tribunal, afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi conformément à l'article L. 3121-47 du code du travail.

CHAPITRE V

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article V.1

Sécurité des salariés

L'employeur doit prendre toutes mesures pour assurer la sécurité des salariés pendant le travail.

Lorsque le salarié refuse d'appliquer les consignes de sécurité, il appartient à l'employeur de prendre les sanctions qu'il juge utiles.

Article V.2

Groupes de travail pour l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité

Les organisations signataires demanderont à l'organisme chargé de la prévention sur le lieu de travail de siéger au sein de groupes de travail pour étudier les possibilités d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité des salariés pendant le travail.

Article V.3

Respect des recommandations élaborées par les groupes de travail

Si l'organisme donne satisfaction à la demande, l'organisation représentative des employeurs engagera les employeurs à respecter les recommandations élaborées avec l'accord de ses représentants dans les groupes précités qui seront proposées par les agents du service "prévention des accidents" de l'organisme.

Article V.4

Respect d'un temps de pause

Aucune durée de travail continue ne doit être supérieure à 6 heures sans être suivie d'une pause d'au moins 20 minutes.

S'agissant d'un jeune salarié de moins de 18 ans, cette durée ne peut excéder 4 heures et demie ; au-delà de cette durée, il a droit à un temps de pause égal à 30 minutes.

CHAPITRE VI

CONGÉS. — REPOS. — ABSENCES

Article VI.1

Période de congés payés

La période légale de congés payés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au minimum 12 jours ouvrables de congés payés consécutifs.

Article VI.2

Période de grands travaux

La période des grands travaux durant laquelle aucun salarié ne peut exiger une autorisation d'absence de plus de 24 heures est fixée comme suit :

- pour le personnel de l'élevage bovin : du 1^{er} avril au 30 juin et du 15 septembre au 15 novembre ;
- pour le personnel de l'élevage ovin : du 1^{er} mai au 15 juin et du 1^{er} juillet au 15 octobre ;
- pour les autres salariés : du 1^{er} juillet au 15 septembre et du 1^{er} octobre au 15 novembre.

Article VI.3

Repos quotidien

A l'issue d'une journée de travail, quels qu'aient été sa durée et son horaire, le salarié a droit, avant le début de la journée de travail suivante, à un repos minimum dont la durée est fixée par l'article L. 714-5 du code rural (actuellement 11 heures) et dans les conditions prévues à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article VI.4

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 la durée minimum de repos quotidien prévu à l'article précédent.

Article VI.5

Suspension du repos hebdomadaire

a) Le repos hebdomadaire peut être suspendu en application de l'article 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (soit actuellement 6 fois au maximum par an) en cas de circonstances exceptionnelles. Les soins sanitaires simultanés propres à certains troupeaux notamment lors des mises-bas, et certains traitements phytosanitaires ou façons culturales qui doivent être exécutés sans délai, ainsi que les récoltes des produits végétaux sont notamment des circonstances exceptionnelles qui peuvent justifier la suspension du repos hebdomadaire.

b) En cas de suspension du repos hebdomadaire, le salarié a droit à un repos d'une durée égale au repos supprimé. Dans ce cas, le salarié fixe lui-même la date du repos différé au plus tard dans les 12 mois suivants et doit en informer l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

Article VI.6

Absence

Toute absence non autorisée ne peut être qu'exceptionnelle.

Sauf cas de force majeure, tout salarié qui s'absente sans autorisation préalable doit avertir son employeur dans les 48 heures qui suivent le début de l'absence en la motivant.

Ces dispositions ne concernent pas le droit de grève.

Article VI.7

Congés pour événements familiaux

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

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié auquel il est lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 2 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

CHAPITRE VII

RÉMUNÉRATION

Section 1 *Salaires garantis*

Article VII.1.1

Egalité de rémunération

Les employeurs doivent appliquer le principe “à travail égal, salaire égal” pour chaque salarié, qu’il soit femme ou homme.

Article VII.1.2

Salaire minimum

Les modalités de calcul de la rémunération sont établies de gré à gré par les parties.

En aucun cas le salaire horaire ne peut être inférieur à celui qui est fixé en annexe B pour le poste de travail occupé par le salarié.

Article VII.1.3

Mensualisation

(art. 6.5 de l’accord national du 23 décembre 1981 modifié
sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles)

Conformément aux dispositions de l’article L. 3242-1 du code du travail, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois).

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d’uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l’année.

En cas d’absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d’une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d’absence en deçà de 35 heures. Lorsque l’absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d’un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Pour rappel et conformément aux dispositions de l’article 1^{er} de l’accord national interprofessionnel précité, sont exclus de la mensualisation les travailleurs saisonniers et intermittents.

Article VII.1.4

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai

Les jours fériés sont ceux déterminés par la législation en vigueur (art. L. 3133-1 du code du travail).

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé.

Il est toutefois possible de déroger à cette obligation dans les cas suivants :

- pour donner aux animaux les soins quotidiens nécessaires ;
- pour assurer le fonctionnement continu de certains équipements ;
- dans les circonstances définies au § a de l'article VI.5.

Pour les salariés mensualisés en application des dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail, le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de leur salaire horaire de base.

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 lui 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 VII.1.4

Rémunération des apprentis

La rémunération minimale des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, varie selon leur âge et leur année de formation.

Elle est fixée par les articles L. 6222-27 et D. 6222-26 à D. 6222-35 du code du travail.

Article VII.1.5

Rémunération des jeunes salariés

Les rémunérations des jeunes salariés ayant moins de 18 ans sont fixées comme suit :

- de 16 à 17 ans : 80 % du SMIC ;
- de 17 à 18 ans : 90 % du SMIC.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité considérée, le salaire de ces jeunes salariés ne peut être inférieur au SMIC (art. D. 3231-3 du code du travail).

Section 2
Accessoires du salaire

Article VII.2.1

Prime d'ancienneté

Tout salarié, quel que soit le groupe de son poste de travail, a droit, après au moins 3 années continues d'emploi dans une même exploitation ou chez un même employeur, à une majoration de son salaire mensuel de base (majorations de salaire comprises) pour ancienneté dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	TAUX DE MAJORATION
Après 3 ans	3 %
Après 6 ans	4 %
Après 8 ans	5 %
Après 10 ans	6 %

Article VII.2.2

Prime annuelle des salariés non cadres

Salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de travail
à durée indéterminée

a) Pour les salariés des groupes A, B, C, D dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la durée légale hebdomadaire du travail, le montant de la prime annuelle est égal à trois fois le produit de la durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile par le salaire horaire à la date du paiement.

b) Pour les salariés dont le contrat de travail est conclu, suspendu ou résilié au cours de l'année civile, le montant de la prime annuelle est diminué de 1/52 par semaine civile de travail effectif manquante.

c) Pour ceux dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale, la prime annuelle est calculée selon la formule suivante :

$$\begin{aligned} & 3 \times \text{durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier} \\ & \times \text{salaire horaire en vigueur au moment du paiement} \\ & \times \text{nombre d'heures de travail effectué} \end{aligned}$$

$$45,4 \times \text{durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année}$$

d) La prime annuelle est versée avec la dernière paie de l'année civile. Toutefois, elle peut être versée en cours d'année par fractions. Dans ce cas, chaque fraction doit être calculée de façon définitive sur la base du salaire horaire au moment du paiement.

Salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de travail
à durée déterminée

a) Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée embauchés à temps complet, le montant de la prime indiquée ci dessus est égal, par semaine complète de travail effectif, à trois fois le produit de la durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile par le salaire horaire à la date du paiement divisé par 52.

b) Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée moyenne hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale, la prime annuelle est calculée selon la formule suivante :

$$\begin{aligned} & 3 \times \text{durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier} \\ & \times \text{salaire horaire en vigueur au moment du paiement} \\ & \times \text{nombre d'heures de travail effectué} \end{aligned}$$

$$45,4 \times \text{durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année}$$

Dans tous les cas, le montant de la prime annuelle n'est pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article VII.2.3

Primes des agents d'encadrement

1. Les agents d'encadrement embauchés sous le régime de l'ancienne convention collective, soit avant le 27 juin 1983, continuent de bénéficier des primes existantes avec les mêmes règles de calcul qu'auparavant.

2. Pour les agents d'encadrement promus ou embauchés sous le régime de la présente convention collective, dans les groupes E et F, les modalités de calcul de la prime annuelle et des accessoires au salaire doivent être débattues de gré à gré et fixées par écrit.

Dans tous les cas, l'agent d'encadrement a droit globalement à une prime annuelle au moins égale à 1 mois et demi de son salaire de base.

La prime annuelle est versée avec la dernière paie de l'année civile. Elle peut toutefois être versée en cours d'année par fractions.

Pour les agents dont le contrat de travail est conclu ou suspendu en cours d'année civile, la prime annuelle est diminuée de 1/12 par mois entier de travail effectif manquant.

En cas de résiliation du contrat en cours d'année civile, la prime est calculée en fonction de la dernière prime *pro rata temporis*.

Article VII.2.4

Prestations en nature

S'il est fourni des prestations en nature en accessoire au contrat de travail, les modalités de fourniture et d'évaluation sont celles fixées par les articles suivants de la présente section et l'annexe C.

Les prix des prestations nourriture figurant en annexe C ne sont révisés qu'à chaque modification conventionnelle des salaires.

Pour les apprentis, les déductions relatives aux prestations en nature – logement ou nourriture – ne pourront excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article VII.2.5

Evaluation des prestations en nature nourriture

Le prix des 3 repas est égal à 4,5 fois la valeur du minimum garanti :

- petit déjeuner : 15 % de ce montant journalier ;
- déjeuner : 50 % de ce montant journalier ;
- dîner : 35 % de ce montant journalier.

Article VII.2.6

Entrée et sortie du logement, accessoire au contrat de travail

Avant chaque remise des clés d'un logement, les parties dresseront sur papier libre un inventaire contradictoire de l'habitation, de ses équipements et du mobilier s'il en est fourni, des annexes de l'habitation et de ses abords.

Le salarié doit libérer le logement le même jour que la fin du contrat de travail. Par exception et dans le cas particulier de licenciement pour faute grave sans préavis, le salarié doit libérer le logement dans les 30 jours qui suivent le dernier jour travaillé.

Article VII.2.7

Evaluation de la prestation en nature pour le logement familial

a) Pour le logement dit familial, les parties évalueront "la redevance mensuelle de base" conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole.

Les taxes municipales et la taxe d'habitation sont à la charge du salarié.

b) A l'embauche ou après, si les critères d'appréciation de l'habitation changent, les parties peuvent d'un commun accord moduler le prix de la

redevance de base de 20 % en plus ou en moins, en appréciant notamment les critères suivants :

- localisation de l’habitation et environnement ;
- état général de l’habitation ;
- condition d’habitabilité et de confort (aménagement de la salle d’eau et de la cuisine) ;
- coût du chauffage ;
- valeur locative de l’habitation.

Si les parties décident de moduler le prix de la redevance de base, elles doivent constater leur accord par écrit dans les formes prévues par l’article III.3, en précisant les raisons motivant la modulation choisie.

c) Le maintien des lieux en leur état incombe au salarié. Le salarié doit assurer l’hygiène des installations sanitaires, l’entretien des installations de chauffage et d’eau, la protection de celles-ci contre le gel. Il doit informer l’employeur de tout événement pouvant détériorer le logement et ses équipements. Il doit en outre souscrire une assurance couvrant les risques locatifs. En tant que de besoin et à la condition de prévenir le salarié 8 jours à l’avance, l’employeur peut visiter le logement pour contrôler l’exécution de ces obligations.

Article VII.2.8

Evaluation de la prestation en nature pour le logement en dortoir meublé

Pour un logement en dortoir meublé avec chauffage, draps fournis et lavés par l’employeur, la redevance est égale à 9 fois le prix du minimum garanti. La redevance mensuelle s’entend charges comprises.

Article VII.2.9

Evaluation pro rata temporis

L’évaluation par semaine est égale à 1/4 du montant mensuel arrondi à la dizaine de centime d’euro le plus proche. L’évaluation par semaine ou par mois s’entend des semaines ou des mois complets quel que soit leur nombre de jours ouvrables.

Pour les salariés hébergés occasionnellement, le prix de la nuitée est égal à 1/6 de la redevance hebdomadaire.

Article VII.2.10

Entretien des logements en chambre individuelle ou en dortoir

Dans les logements en chambre individuelle ou en dortoir, les occupants ont à leur charge l’entretien courant des locaux et de leur mobilier ainsi que le maintien de la propreté des équipements sanitaires.

Dans les locaux affectés au logement collectif, l'employeur est responsable de la bonne conduite des occupants dans les mêmes conditions que sur les lieux de travail.

Section 3 *Majorations de salaire*

Article VII.3

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée normale du travail effectif, conformément au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de ses avenants.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.

Article VII.3.2

Rémunération des heures effectuées occasionnellement la nuit, le jour du repos hebdomadaire ou un jour férié autre que le 1^{er} Mai

La rémunération de 1 heure de travail effectuée occasionnellement la nuit, le jour du repos hebdomadaire ou un jour férié autre que le 1^{er} Mai ne peut être inférieure à celle des heures supplémentaires ouvrant droit légalement à une majoration de 50 %.

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, est considéré comme travail de nuit celui qui est effectué entre 21 heures temps universel et 5 heures temps universel ⁽¹⁾.

Article VII.3.3

Principe de non-cumul

Les indemnités instituées par les articles VII.3.1 et VII.3.2 ci-dessus et les majorations de salaire légales ou conventionnelles, telles que les indemnités de récupération instituées par l'accord national du 23 décembre 1981 susvisé, ne se cumulent pas entre elles.

(1) L'horaire officiel français est habituellement en avance de 1 heure l'hiver, et 2 heures l'été. Les heures ci-dessus correspondent donc respectivement dans l'horaire officiel à 22 heures et 6 heures en hiver, à 23 heures et 7 heures en été.

Section 4
Modalités de paiement

Article VII.4.1

Acompte

Sur demande du salarié, l'employeur doit verser un ou plusieurs acomptes au cours du mois. Des acomptes ne peuvent être demandés que pour du travail déjà effectué et jusqu'à concurrence des 3/4 du salaire correspondant.

Si la demande d'acompte est motivée par le départ en congé annuel, le travailleur a droit en outre à une avance correspondant à la durée de l'absence.

Article VII.4.2

Paiement du salaire

Le salaire qui est dû pour la durée du travail effectif au cours d'un mois doit être payé au plus tard avant le sixième jour du mois suivant.

Il doit être versé après déduction des retenues légales ainsi que du montant des acomptes éventuels et de la valeur des prestations en nature.

CHAPITRE VIII

PROTECTION SOCIALE

Article VIII.1

Affiliation des salariés cadres aux caisses de retraite

L'employeur occupant un ou plusieurs salariés situés dans le champ d'application de la convention nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles doit affilier ceux-ci à la CRCCA pour la retraite complémentaire et à la CPCE pour la retraite supplémentaire et la prévoyance (voir adresse en annexe E).

Article VIII.2

Affiliation des salariés non cadres à la caisse de retraite

L'employeur doit affilier les autres salariés à la Caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CMARCA) (voir adresse en annexe E). L'affiliation à cette caisse se fait auprès de l'organisme de protection sociale du secteur (voir adresse en annexe E).

Article VIII.3

Garantie prévoyance incapacité

1. Incapacité temporaire

Les travailleurs visés à l'article VIII.2 précédent ont droit à une indemnité journalière complémentaire lorsqu'ils reçoivent l'indemnité journalière des assurances sociales agricoles dans les cas suivants :

- maladie ou accident de la vie privée ;
- accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle.

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, cette indemnité est due à compter du 6^e jour d'arrêt.

Le salarié victime d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle, sera indemnisé à compter du premier jour.

Le salaire brut est maintenu à 90 % pendant 30 jours plus 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté, puis à 80 %. Dans tous les cas, la prise en charge est limitée à 100 % du salaire brut.

2. Incapacité permanente

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 selon la nomenclature adoptée par la caisse d'assurances sociales recevant les cotisations du secteur, ou d'une rente accident de travail, pour un taux d'incapacité de travail au moins égal à 66,66 %, les salariés bénéficient d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % du 1/12 des rémunérations perçues au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

3. Financement

Le financement des garanties prévues aux points 1 et 2 ci-dessus est assuré par une cotisation de 1,15 % dont 0,70 % à la charge de l'employeur et 0,45 % à la charge du salarié.

Toutefois, compte tenu des excédents constatés pour le régime en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002, l'appel de cette cotisation est fixé à 80 % pendant au moins 3 ans.

Après ce délai, le taux d'appel fera l'objet d'une renégociation si les résultats font apparaître un solde déficitaire de plus de 15 %.

Le taux de cotisation appliqué au 1^{er} janvier 2003 est donc égal à 0,92 % soit :

- 0,56 % pour les employeurs ;
- 0,36 % pour les salariés.

La fraction de cotisation à la charge des employeurs couvre la totalité des droits fixés par l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les indemnités servies en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle.

4. Organisme assureur

La gestion des garanties définies par le présent accord est confiée à Agri-Prévoyance (antérieurement CAMARCA, voir adresse en annexe E).

Les conditions et les modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de dénonciation de l'accord, ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

5. Date d'effet

Le régime mis en place par le présent article prend effet au 1^{er} janvier 2003.

Les prestations qu'il instaure s'appliquent aux événements survenus à compter du 1^{er} janvier 2003 ainsi qu'à ceux en cours de prise en charge à cette date : les prestations incapacité permanente bénéficient également aux salariés s'étant vus attribuer une pension d'invalidité ou une rente accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, à compter du 1^{er} janvier 2002.

CHAPITRE IX

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article IX.1

Préavis

L'employeur et le salarié doivent respecter les durées des délais de préavis fixées dans le tableau ci-après.

POSTES DE TRAVAIL	ANCIENNETÉ CONTINUE dans une même exploitation ou chez un même employeur	DÉMISSION	LICENCIEMENT
Groupe A : Postes d'exécution de la polyculture et d'élevage, des ETAR et CUMA Groupe B : Postes de bureau	Ancienneté inférieure à 2 ans	1 mois	1 mois
Groupe C : Postes d'atelier Groupe D : Postes d'employés de maison	Ancienneté égale ou supérieure à 2 ans	2 mois	2 mois
Groupe E et F		3 mois	3 mois

La décision de mettre fin au contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, la période du délai de préavis se comptant de date à date et commençant le jour de présentation de cette lettre.

Article IX.2

Autorisation d'absence pendant le préavis pour recherche d'emploi

Le salarié licencié est autorisé à s'absenter pendant le délai de préavis 2 demi-journées par semaine jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi : une demi-journée est à son choix, une au choix de l'employeur. Si le salarié demande que toutes ces absences soient groupées sur 1 seule semaine, l'employeur doit le lui accorder, en ce cas il appartient à l'employeur de fixer les dates.

Lorsque habituellement la durée hebdomadaire de travail de l'ayant droit est inférieure à la durée légale, la durée des absences est réduite proportionnellement.

Les absences autorisées par le présent article ne peuvent être une cause de réduction de salaire.

Article IX.3

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement n'est due qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque ceux-ci sont licenciés alors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté énoncées par l'article L. 1234-9 du code du travail.

Cette indemnité n'est pas due si le licenciement est prononcé pour une faute grave ou lourde du salarié.

A. – Salariés non cadres

Pour les salariés classés à un niveau inférieur à celui d'adjoint d'exploitation 1^{er} échelon, l'indemnité de licenciement est calculée conformément aux articles R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail.

B. – Salariés cadres

Salariés cadres ayant moins de 4 ans d'ancienneté :

L'indemnité de licenciement est équivalente à celle des salariés non cadres.

Salariés cadres ayant plus de 4 ans d'ancienneté :

Après 4 années d'ancienneté le salarié licencié ayant droit à un préavis et dont le dernier poste de travail était classé dans le groupe E à un niveau au moins égal à celui d'adjoint d'exploitation 1^{er} échelon ou dans le groupe F a droit pour chaque année d'ancienneté à une indemnité égale à la moitié de son salaire mensuel avec maximum de 9 mois. En aucun cas, le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement telle que calculée conformément aux articles R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail.

C. – Modalités de calcul

Pour toutes les catégories de salariés, cadres et non cadres, cette indemnité est calculée sur la base soit de 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, soit de 1/3 des 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité ne se cumule ni avec l'indemnité minimum légale de licenciement ni avec l'indemnité de fin de carrière.

Article IX.4

Indemnité de fin de carrière

Le salarié démissionnaire qui bénéficie de la préretraite ou de la pension de retraite sans coefficient de minoration et qui totalise au moins 10 années continues d'ancienneté dans une exploitation ou chez un même employeur a droit à une prime de fin de carrière calculée comme suit.

ANCIENNETÉ	MONTANT DE LA PRIME
A partir de 10 ans	0,5 mois de salaire
A partir de 15 ans	1,5 mois de salaire
A partir de 20 ans	2,5 mois de salaire
A partir de 30 ans	3,5 mois de salaire

Cette prime est calculée, selon la formule la plus avantageuse, sur le salaire brut moyen des 12 mois précédant le dernier mois de travail ou sur le salaire brut moyen des 3 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

CHAPITRE X

MESURES DE CONTRÔLE ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DU CONTENTIEUX CONVENTIONNEL

Section 1

Commission d'interprétation

Article X.1.1

Compétence

a) La commission instituée par la présente section est compétente pour interpréter les dispositions de la convention en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci ou en cas de désaccord sur l'application de celles-ci avec le service de l'inspection du travail compétent.

b) Cette commission est notamment compétente pour connaître des modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal", principe rappelé dans l'article VII.1.1.

Article X.1.2

Organisation et saisine

a) La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales signataires. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix.

b) La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisine doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs ⁽¹⁾.

c) L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 30 jours qui suivent la réception de sa demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des 2/3 d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

Section 2 *Conciliation*

Article X.2.1

La section départementale agricole de conciliation

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation d'Eure-et-Loir prévue par les articles R. 718-10 et R. 718-11 du code rural.

CHAPITRE XI DURÉE. — RÉVISION. — DÉNONCIATION

Article XI.1

Entrée en vigueur de la convention

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

A partir de cette date la durée de la convention sera indéterminée.

Article XI.2

Révision de la convention

Toute partie contractante peut à tout moment demander la révision d'une ou plusieurs dispositions de la convention.

La demande doit viser explicitement les articles ou les tableaux annexes à modifier et proposer une rédaction nouvelle.

(1) Commission d'interprétation (FDSEA service main-d'œuvre), maison de l'agriculture, 10, rue Dieudonné-Costes, 28024 Chartres Cedex.

Article XI.3

Réunion de la commission paritaire

Si une partie contractante souhaite la réunion de la commission paritaire, elle doit faire la demande auprès de l'organisation représentative des employeurs qui assure le secrétariat de cette commission.

La commission doit être réunie au plus tard dans les 30 jours qui suivent la demande de réunion.

Article XI.4

Réunion de la commission mixte

Si une partie contractante souhaite la réunion de la commission mixte, elle doit en faire la demande auprès du service de l'inspection du travail compétent.

Article XI.5

Participation des salariés à la négociation de la convention collective

Conformément aux dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, les salariés en activité définis à l'article 1.3 de cet accord bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail, pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

La rémunération des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenue par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence. L'employeur est remboursé du maintien de salaire selon les modalités de l'accord précité.

Article XI.6

Dénonciation de la convention

Toute partie contractante peut mettre un terme à la convention en la dénonçant. La dénonciation ne peut pas être partielle. Elle ne peut porter que sur l'ensemble des dispositions de la convention.

Article XI.7

Effet de la dénonciation

La dénonciation prend effet le premier jour du quatrième mois civil suivant son dépôt.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article XII.1

Publication de la convention

Dans un délai de 2 semaines à compter de ce jour, l'organisation représentative des employeurs exécutera les formalités légales de publication de la convention et entreprendra la procédure d'extension.

Article XII.2

Maintien des droits plus avantageux tirés de la précédente convention

Lorsqu'un salarié embauché antérieurement jouissait dans un chapitre de la précédente convention d'un ensemble de droits plus avantageux que ceux que lui accorde ce chapitre, l'application de la convention ne peut pas avoir pour effet une réduction de ces droits.

Article XII.3

Respect des dispositions de la présente convention par les accords d'établissement

Les accords d'établissement qui seraient conclus par écrit en vue d'adapter à des conditions de travail propres à cet établissement un ou plusieurs groupes de dispositions corrélatives de la présente convention ne pourront avoir pour effet de réduire les avantages qui résultent pour les salariés concernés de l'application de chacun de ces groupes de dispositions.

ANNEXE A

RÉPERTOIRE DES POSTES DE TRAVAIL

Lorsqu'il est fait référence à des connaissances propres à un diplôme d'enseignement professionnel, il n'est pas fait de distinctions entre les salariés qui les ont acquises par une formation initiale ou par une formation continue ou encore par la pratique raisonnée du métier.

Groupe A. – Postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage, des ETAR et CUMA

PRÉAMBULE

Tout travail en agriculture doit se faire dans le strict respect des règles en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité. L'employeur s'assure en permanence que les moyens matériels et la formation sont fournis au salarié.

Tout salarié peut être amené à assister un salarié de qualification supérieure.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter occasionnellement des tâches d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe et ce, sans perte de qualification ni de salaire.

Tout salarié quel que soit son niveau qui serait amené à assumer un poste de chef d'équipe de façon temporaire et exceptionnelle serait, le temps de cette mission, financièrement assimilé au niveau IV.

Les exemples sont précisés après la table de concordance permettant d'illustrer l'emploi correspondant au niveau mais ces exemples ne sont pas exhaustifs.

Un entretien annuel entre l'employeur et le salarié fixera les objectifs à atteindre par le salarié en termes d'expérience et de capacité professionnelle.

Cet entretien déterminera, le cas échéant, les formations nécessaires à l'acquisition d'un échelon ou d'un niveau supérieurs.

Cet entretien annuel fera l'objet d'un compte rendu écrit signé par les deux parties.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en 4 niveaux d'emplois subdivisés en 2 échelons et définis ci-après.

Niveau I. – Emplois sans qualification

Echelon 1 :

Emploi ne nécessitant aucune connaissance particulière, consistant en des travaux simples, répétitifs, réalisables après démonstration.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises ou sous surveillance permanente sans avoir à faire preuve d'initiative.

Emploi pouvant occasionnellement comporter l'utilisation d'équipements fixes ou mobiles pré-réglés, de maniement simple.

Les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée passent automatiquement à l'échelon 2 après une campagne.

Echelon 2 :

Tout salarié en contrat à durée déterminée qui a exécuté une campagne supérieure à 1 mois dans la même activité est classé à cet échelon.

Poste de salarié agricole occupant un emploi sans qualification du niveau I.

La conduite d'engins est autorisée sauf ceux nécessitant une formation spécifique.

Niveau II. – Emplois qualifiés

Echelon 1 :

Emploi comportant la réalisation de travaux dont l'exécution nécessite un savoir-faire de base agricole, acquis par l'expérience ou par la formation et la participation occasionnelle à des travaux qualifiés. Le salarié travaille sous consigne permanente et quotidienne du chef d'exploitation ou d'un responsable.

Emploi nécessitant des aptitudes à la détection des anomalies ou incidents rencontrés et la prévenance systématique du chef d'exploitation ou d'un responsable.

Echelon 2 :

Idem échelon 1

Le salarié travaille sous consignes données pour chaque tâche par le chef d'exploitation ou d'un responsable.

Emploi nécessitant des aptitudes à la détection des anomalies ou incidents rencontrés et la prévenance du chef d'exploitation ou d'un responsable. Dans l'exécution de ces tâches il doit, en cas d'anomalies, prendre les dispositions d'urgence techniques et de sécurité qui s'imposent.

Niveau III. – Emplois très qualifiés

Echelon 1 :

Emploi nécessitant une qualification ou une expérience dans l'activité agricole pour avoir la capacité de mesurer la correcte application des consignes données pour chaque tâche ainsi que la responsabilité de leur bonne exécution sous contrôle de l'employeur ou d'un responsable.

Echelon 2 :

Emploi correspondant aux tâches définies à l'échelon 1 mais nécessitant une expérience lui permettant d'acquérir une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données par l'employeur.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1 :

Emploi nécessitant :

- une maîtrise et des connaissances techniques, une formation et/ou une expérience solide ;
- le respect des orientations choisies par l'employeur ;
- l'adaptation permanente aux difficultés rencontrées sur le terrain.

Il comporte pour le salarié la responsabilité de l'exécution du travail qui lui est confié à partir de directives générales. Il implique le compte rendu du travail effectué.

Echelon 2 :

Emploi comportant les mêmes éléments que l'échelon 1 et impliquant la prise en compte de l'environnement du travail tel que l'état du matériel, les besoins divers pour la bonne exécution des travaux de l'entreprise (entretien, produits, fournitures) en informant en temps voulu l'employeur.

Exemples

Niveau II. – Emplois qualifiés

Le salarié est capable :

- de conduire certains matériels roulants ;
- d'utiliser l'informatique embarquée ;
- de procéder à l'entretien courant du matériel utilisé,
- de procéder au nettoyage de l'ensemble du matériel et des bâtiments de l'entreprise ;
- d'enregistrer les opérations journalières ;
- de préparer et distribuer les aliments du bétail ;
- d'aider à la traite mécanique ;
- d'aider à la mise bas ;
- d'effectuer l'entretien courant du matériel d'élevage.

Niveau III. – Emplois très qualifiés

En activité polyculture, le salarié est capable :

- de conduire et de régler le matériel courant de l'entreprise ;
- d'apprécier en cours de chantier les conditions climatiques et les conditions du sol et d'adapter son travail en conséquence ;
- de déceler les pannes et d'effectuer les réparations courantes ;
- d'effectuer l'entretien et les réparations de base sur les installations diverses et les bâtiments d'exploitation ;
- de rendre compte de son travail et de ses observations ;

- d’effectuer tous les enregistrements nécessaires à l’entreprise ;
- de maîtriser l’informatique liée à l’activité de l’entreprise.

En activité élevage, le salarié est capable :

- d’effectuer les soins nécessaires ;
- d’effectuer les traitements préventifs et curatifs ;
- d’appliquer les calculs de rations ;
- d’effectuer l’ensemble de la traite ;
- de procéder aux mises-bas normales sans recours à l’homme de l’art ;
- de tenir à jour différents documents ;
- d’assurer la conduite d’un élevage sous consignes.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Le salarié est capable :

- d’organiser son travail dans les meilleures conditions et de modifier l’emploi du temps s’il répond mieux aux directives qui ont été données ;
- de rendre compte du travail exécuté ainsi que de l’ensemble de ses observations pouvant intéresser l’exploitant ou son représentant dans le cadre d’une bonne gestion ;
- d’effectuer des réparations de maintenance et d’entretien sur l’entreprise (matériel et bâtiments).

Groupe B. – Employés de bureau

PRÉAMBULE

Ce sont des employés auxquels sont confiés divers travaux de bureau exécutés sous la responsabilité et suivant les consignes du chef d’entreprise ou d’un supérieur hiérarchique.

Figurent également dans cette catégorie les salariés affectés à un poste d’accueil ou de vente de produits à la ferme.

Les postes de bureau dans les exploitations de polyculture et d’élevage sont soumis à des variations saisonnières d’horaires dans les mêmes conditions que ceux des autres postes de travail de l’exploitation.

Emploi de bureau. – Niveau I, 2^e échelon ou emploi de bureau non qualifié

Poste de salarié chargé de tenir les dossiers de l’exploitation.

Ce salarié peut être chargé notamment de travaux suivants :

- permanence téléphonique ;
- frappe et classement du courrier, transmission des messages.

Un salarié de ce niveau chargé d'effectuer l'une des tâches de la liste non exhaustive du niveau supérieur sera classé au niveau II, 2^e échelon.

Emploi de bureau. – Niveau II, 2^e échelon
ou emploi de bureau qualifié

Poste de salarié qui, en sus des travaux réalisés par un employé du niveau précédent, est chargé d'exécuter l'une des tâches de la liste non exhaustive suivante :

- enregistrement de la durée du travail du personnel, des entrées de fournitures et des sorties de produits ;
- classement des factures ;
- tenue des fiches de champs et de troupeau ;
- préparation des documents nécessaires à l'établissement des inventaires et statistiques ;
- assurer l'orientation des visiteurs et le contrôle des livraisons.

Ce salarié sait utiliser les logiciels mis à sa disposition par le chef d'exploitation.

Emploi de bureau. – Niveau III, 2^e échelon
ou emploi de bureau très qualifié

Poste de salarié qui, en sus des travaux d'employé de bureau qualifié, est chargé notamment de réaliser les travaux suivants :

- calculer la paie ;
- assurer la facturation ;
- vérifier le montant des factures et bordereaux de livraison ;
- établir les inventaires et documents statistiques ;
- enregistrer comptablement les factures.

Ce salarié sait utiliser les logiciels mis à sa disposition par le chef d'exploitation.

Il peut, par exemple, être chargé par le chef d'exploitation de coordonner le travail d'un ou plusieurs employés de bureau de qualification inférieure.

Emploi de bureau. – Niveau IV, 2^e échelon
ou emploi de bureau hautement qualifié

Poste de salarié qui, en sus des travaux d'employé de bureau très qualifié, est capable d'analyser des documents statistiques et d'exercer, suivant les directives reçues, certaines fonctions nécessitant des connaissances pratiques sur les réglementations commerciales, fiscales, sociales ou techniques.

Il doit être capable de faire preuve d'initiative et de prendre des responsabilités dans le cadre de ses fonctions. Il peut, par exemple, être chargé par

le chef d'exploitation de coordonner le travail d'un ou plusieurs employés de bureau de qualification inférieure.

Groupe C. – Postes d'atelier

Les postes ci-après définis sont ceux d'ateliers dont le travail s'effectue dans les lieux ou locaux liés à l'activité.

Emploi d'assistant mécanicien. – Niveau II, 1^{er} échelon

Le salarié travaille sous consignes données, pour chaque tâche, par le chef d'exploitation ou d'un responsable.

Il sait utiliser le matériel fixe de l'atelier et tout outillage.

Il procède à l'entretien courant du matériel.

Il sait tenir les cahiers d'entretien.

Emploi de mécanicien agricole. – Niveau III, 2^e échelon

Le salarié met en pratique des connaissances en mécanique, électricité embarquée, soudure et forge permettant d'assurer, si l'équipement est suffisant, la réparation des équipements de l'exploitation.

Il diagnostique et évalue les réparations.

Il contrôle les résultats.

Il adapte et combine des ensembles d'opérations.

Il gère les stocks.

Groupe D. – Emplois d'entretien et de maintenance

PRÉAMBULE

Les postes de travail des employés d'entretien et de maintenance au service d'un exploitant agricole, lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole, qui sont visés par le 3^o de l'article L. 722-20 du code rural et par les textes qui s'y réfèrent, constituent une section distincte au sens de l'article 1.7 de la convention lorsque leur service, de par sa nature et de par les locaux où il est exercé, est étranger à l'exploitation agricole. Ils ne sont donc pas situés dans le champ d'application de la convention agricole.

Les postes ci-après définis sont ceux d'employés d'entretien et de maintenance dont le travail s'effectue dans des lieux ou locaux liés à l'activité agricole.

Les postes de maintenance concernent l'entretien de l'intérieur et extérieur ainsi que la maintenance des appareils nécessaires à la réalisation de ces tâches.

Emploi d'entretien et de maintenance non qualifié. – Niveau I, échelon 1

Poste d'employé qui, suivant des consignes précises ou sous surveillance permanente, exécute des tâches répétitives de nettoyage et d'entretien.

Annexe :

Par exemple, le salarié est capable de :

- nettoyer et entretenir les locaux, chambres et literies ;
- nettoyer et entretenir les ustensiles de cuisine ;
- participer à la préparation des repas et du service à table ;
- réaliser les travaux simples de jardinage ;
- entretenir les abords des bâtiments.

Emploi d'entretien et de maintenance qualifié. – Niveau II, échelon 1

Employé qualifié qui, en sus des travaux de l'employé d'entretien et de maintenance non qualifié, est amené à prendre des initiatives pour assurer les tâches qui lui sont confiées.

Il peut avoir à prendre des initiatives pour la coordination des travaux de son service.

Annexe :

Par exemple, le salarié est capable de :

- préparer les repas et servir à table ;
- entretenir quotidiennement le linge ;
- faire office de gardien pendant les absences de l'employeur et de sa famille dans le cadre de ses horaires de travail.

Groupe E. – Postes d'encadrement

PRÉAMBULE

Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles les salariés, participant aux travaux et exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative et commerciale, constatée généralement par un diplôme ou acquises par l'expérience personnelle et professionnelle et reconnues équivalentes, et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan administratif, technique ou de commandement.

Les cadres doivent évoluer avec les besoins de l'entreprise et ils se forment si nécessaire.

Ils ont, dans la limite des pouvoirs et des fonctions qui leur sont délégués, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en

découlent, en ayant à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à modifier en fonction de leurs responsabilités.

Dans tous les cas, les cadres respectent et font respecter les règles d'hygiène, de sécurité et les exigences de qualité et d'environnement. A cette fin ils contrôlent l'état des équipements, l'action du personnel subordonné le cas échéant.

Toute délégation de pouvoirs devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Adjoint d'exploitation ou de chantier, 1^{er} échelon

Cadre dont les connaissances techniques et professionnelles sont au moins égales à celles qui sont exigées d'un employé de polyculture (niveau 4) ou d'un employé d'élevage (niveau 4).

Il exécute suivant les circonstances les programmes fixés par l'exploitant ou le chef d'entreprise ou leurs représentants, il organise et répartit les travaux entre les salariés qu'il a sous son autorité le cas échéant, il met en œuvre les moyens qui lui sont attribués, il informe l'exploitant aux différents stades de l'exécution, il propose éventuellement des décisions nouvelles.

Il donne au chef de l'exploitation ou d'entreprise des avis motivés sur les plans de production et sur les choix des équipements.

Il recherche les éventuels dysfonctionnements, analyse les problèmes et propose les solutions appropriées.

Il assure la rédaction des documents adaptés aux productions de l'exploitation ou de l'entreprise.

Il a connaissance des résultats techniques du secteur dont il a la charge.

Adjoint d'exploitation ou de chantier, 2^e échelon

Cadre occupant un emploi d'adjoint d'exploitation ou de chantier 1^{er} échelon qui, après entretien annuel et en fonction de l'évolution de son poste de travail, peut être amené à être classé au 2^e échelon.

Il a connaissance des résultats techniques et économiques du secteur dont il a la charge.

Responsable d'exploitation ou de chantier, 1^{er} échelon

Cadre qui assume et participe à l'activité de l'exploitation ou de l'entreprise. Il prend les décisions nécessaires à son fonctionnement.

Il exécute la totalité de ses prérogatives sous délégation de pouvoirs écrite.

Il étudie la valeur technique et financière des productions ou des activités de l'exploitation ou de l'entreprise.

Responsable d'exploitation ou de chantier, 2^e échelon

Cadre occupant un emploi de responsable d'exploitation ou de chantier (1^{er} échelon), qui a une expérience professionnelle significative et qui après entretien annuel et en fonction de l'évolution de son poste de travail peut être amené à être classé au 2^e échelon.

Groupe F. – Cadre dirigeant

Cadre disposant des délégations nécessaires pour gérer une exploitation ou une entreprise agricole.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

ANNEXE B

BARÈME DES SALAIRES HORAIRES GARANTIS APPLICABLE AU 1^{ER} JUILLET 2008

Groupe A : postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage, des ETAR et CUMA

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE mensuel base 151,67 heures
I	1	8,71	1 321,05
	2	8,88	1 346,83
II	1	9,24	1 401,43
	2	9,42	1 428,73
III	1	9,80	1 486,37
	2	10,00	1 516,70
IV	1	10,40	1 577,37
	2	10,61	1 609,22

Groupe B : employés de bureau

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE mensuel base 151,67 heures
I	2	8,88	1 346,83
II	2	9,42	1 428,73
III	2	10,00	1 516,70
IV	2	10,61	1 609,22

Groupe C : postes d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE mensuel base 151,67 heures
II	1	9,24	1 401,43
III	2	10,00	1 516,70

Groupe D : emploi d'entretien et de maintenance

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE mensuel base 151,67 heures
II	1	8,71	1 321,05
III	2	9,24	1 401,43

Groupe E : poste d'encadrement

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE mensuel base 151,67 heures
Adjoint d'exploitation ou de chantier 1 ^{er} échelon	10,87	1 648,65
Adjoint d'exploitation ou de chantier 2 ^e échelon	11,75	1 782,12
Responsable d'exploitation ou de chantier 1 ^{er} échelon	12,63	1 915,59
Responsable d'exploitation ou de chantier 2 ^e échelon	13,63	2 067,26

Groupe F : cadre dirigeant

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE mensuel base 151,67 h
Cadre dirigeant	14,72	2 232,58

ANNEXE C

BARÈME DES PRESTATIONS EN NATURE AU 1^{ER} JUILLET 2008

(En euros.)

NOURRITURE	PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
	2,24	7,45	5,22	14,90

ANNEXE D

DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Obligations de l'employeur et plan de formation

Article L. 6321-1 du code du travail

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1^o de l'article L. 6312-1. »

Le congé de formation (CIF)

Dispositions applicables aux salariés titulaires
d'un contrat de travail à durée indéterminée

Le congé de formation également appelé congé individuel de formation, (CIF-CDI) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie

professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation.

Le droit au congé de formation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6322 et suivants du code du travail et de l'avenant n° 6 du 9 février 2005 à l'accord national sur le financement du congé de formation dans les exploitations et entreprises agricoles du 24 mai 1983.

Dispositions applicables aux salariés titulaires
d'un contrat de travail à durée déterminée

Toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation.

Ce congé de formation s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les articles L. 6322-25 et suivants du code du travail, par l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture et par l'avenant n° 6 du 9 février 2005 à l'accord national sur le financement du congé de formation dans les exploitations et entreprises agricoles du 24 mai 1983. Le congé de formation est appelé dans ce cadre CIF-CDD.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNE compétente.

Tout salarié justifiant de 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*.

Le droit individuel à la formation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Les contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification supplémentaire (reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE compétente pour le secteur d'activité, ou diplômante, ou qualifiante) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. A cet effet, le contrat de professionnalisation associe des périodes d'enseignement dispensé dans des centres de formation publics ou privés ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation et des périodes en entreprise afin d'acquérir un savoir-faire en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est ouvert aux :

- jeunes de moins de 26 ans ;
- demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis au moins 6 mois ;
- demandeurs d'emploi ayant plus de 45 ans ;
- personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les contrats de professionnalisation s'exercent dans le cadre des dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés :

1. Relevant des qualifications ouvrières, employées et techniques à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de reconnaissance paritaire professionnelle.

2. Ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise.

3. Envisageant la création ou la reprise d'une entreprise y compris de s'installer comme exploitant agricole.

4. Après un congé parental et ce tant pour les hommes que pour les femmes.

5. Après un congé maternité pour les femmes.

6. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

La période de professionnalisation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, la construction d'un projet professionnel.

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience à la condition de justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans en continu ou en discontinu en rapport avec le contenu de la certification envisagée.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années dont 4 mois consécutifs, ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNE des activités visées par l'accord national du 2 juin 2004, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

La validation des acquis de l'expérience s'exerce selon les modalités définies dans le code du travail (art. L. 6313-1, L. 6313-11 et L. 6411-1) et dans l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou mis en œuvre à l'initiative du salarié soit dans

le cadre du DIF, soit dans le cadre d'un congé spécifique d'une durée de 24 heures, consécutives ou non.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit au bilan de compétences. Les conditions d'ancienneté sont celles prévues pour le CIF-CDD.

ANNEXE E

ORGANISMES DE PROTECTION SOCIALE

Caisse de mutualité sociale agricole : 5, rue Chanzy, 28037 Chartres Cedex.

Régime de retraite complémentaire CAMARCA (ensemble des salariés) : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Régime de retraite complémentaire CRCCA (salariés cadres) : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Régime de retraite supplémentaire CPCEA (salariés cadres de la production agricole) : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Régime de prévoyance d'Agri-Prévoyance (salariés non cadres des entreprises de la production agricole) : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Régime de prévoyance CPCEA (salariés cadres des entreprises de la production agricole) : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant de révision de la convention collective du 27 juin 1983 qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Eure-et-Loir, 13, rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Chartres, le 15 septembre 2009.

(Suivent les signatures.)