

Convention collective départementale

IDCC : 9331. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Gironde)

(1^{er} avril 2004)

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 17 DU 20 AVRIL 2010

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : AGRS1097205M

IDCC : 9331

Entre :

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

La fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT ;

L'UD des syndicats FO de la Gironde ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

L'UD des syndicats CGT de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les références au code du travail, dans les articles ne supportant aucune autre modification, sont actualisées comme suit :

ARTICLE de la convention collective	ANCIENNE référence	NOUVELLE référence
Introduction	L. 132-1 et suivants	L. 2231-1 et L. 2231-2
8	L. 412-1 et suivants	L. 2141-4 et L. 2141-5
10	L. 421-1 et suivants	L. 2311-1, L. 2312-1 et suivants, R. 2312-1
17	L. 122-32-1 à L. 122-32-11	L. 1226-7 à L. 1226-22
17	L. 122-25 à L. 122-32	L. 1225-1 à L. 1225-34
18	L. 122-3-4	L. 1243-8
38	R. 143-2 du code du travail	R. 3243-1 du code du travail
40	L. 123-1	L. 1142-1, L. 1142-2 et L. 1144-1
47	L. 222-1	L. 3133-1
48	L. 122-14 et suivants	L. 1232-1 et suivants
51	L. 223-8	L. 3141-18
53	L. 451-1	R. 3142-1 et suivants
53	L. 225-1	L. 3143-43 et suivants
54	L. 122-26-1	L. 1225-28
66	L. 231-6 et L. 231-7	L. 4411-6, R. 4412-2, R. 4412-3, R. 4412-4 et R. 4411-3, R. 4411-4 et R. 4411-5
66	L. 212-14	L. 3162-3
69	D. 141-11	L. 3231-15
99	L. 122-14-13	L. 1237-5 à L. 1237-10

Article 2

L'article 5 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« La présente convention prend la suite de la précédente convention du 1^{er} mars 1989 et de ses avenants et est applicable à compter du 1^{er} avril 2004. Toutefois les articles 59 à 65 ne s'appliqueront qu'à compter du 1^{er} juillet 2004. Elle est conclue pour une durée de 1 an ; à l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction, sous réserve de l'application des articles L. 2222-4 et L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention en totalité ou en partie dans le respect des dispositions des articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 et L. 2261-10 du code du travail.

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à M. le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), en vue de la réunion, dans un délai de 1 mois, d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision. »

Article 3

L'article 6 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Il est institué une commission paritaire d'interprétation composée de 2 membres employeurs et 2 membres salariés désignés par les organisations signataires. Cette commission a pour objet d'examiner les difficultés d'interprétation de la convention. Les interprétations sont portées à la connaissance des membres de la commission mixte par le secrétariat assuré par la DIRECCTE Aquitaine. »

Article 4

L'article 15 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Sauf en cas d'entente directe, l'embauche des travailleurs s'effectue par l'intermédiaire de Pôle emploi ou de tout autre organisme de placement ayant passé une convention de placement comme l'association pour le placement des cadres, ingénieurs et techniciens agricoles ou l'association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'embauche ne peut concerner que des personnes qui se déclarent libres de tout engagement à la date d'embauchage ou pour les périodes d'emploi considérées.

Aucun salarié des professions agricoles ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de cette profession au-delà de 48 heures par semaine, sauf travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Hors contrat vendange, il est interdit d'occuper un salarié bénéficiant d'un congé payé.

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée. Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours aux contrats à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. Sauf en cas de motif saisonnier, une indemnité de fin de contrat est due au salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1243-8 du code du travail.

À la demande de l'une des parties, il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit en 2 exemplaires, signé par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

(Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « De plus, dans le cas d'une embauche en contrat à durée indéterminée, à la demande de l'une des parties, il est obligatoire d'établir un contrat de travail écrit en 2 exemplaires, signé par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

Le contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, sa durée, la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, la lettre correspondant à sa qualification, le salaire, la durée du travail à effectuer et éventuellement le lieu d'embauche. »

Article 5

L'article 16 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés des niveau I, échelon A, et niveau II, échelon B ;
- 2 mois pour les ouvriers et employés des niveau II, échelon C, et niveau III ;
- 3 mois pour le niveau IV.

La durée de la période d'essai peut être renouvelée une fois sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- 2 mois pour les ouvriers et employés des niveau I, échelon A, et niveau II, échelon B ;
- 3 mois pour les ouvriers et employés des niveau II, échelon C, et niveau III, échelon D ;
- 4 mois pour le niveau III, échelon E, et niveau IV, échelon F.

Pour certains travaux saisonniers, par exemple la levée des récoltes, l'embauche s'effectue à l'aide d'un contrat de travail écrit à durée déterminée dit "saisonnier" qui comprend une période d'essai dont la durée est fixée à 1 jour par semaine de travail avec un maximum de 5 jours.

Lorsque l'embauche s'effectue à l'aide d'un contrat de travail écrit à durée déterminée, la période d'essai est limitée à la durée légale.

Les cadres bénéficient de dispositions particulières prévues au titre XII.

Durant cette période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

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 de travail à durée indéterminée ou conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail pour les contrats à durée déterminée 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.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 24 heures, en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà.

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

Article 6

L'article 19 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus, relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, le contrat de travail peut cesser à tout moment par la volonté unilatérale du salarié sous réserve du respect du délai de préavis fixé à 1 mois. Dans cette hypothèse, sauf faute grave, le contrat cessera après respect du délai de préavis fixé à 1 mois.

Le licenciement : le contrat de travail peut cesser par la volonté unilatérale de l'employeur sous réserve de respecter la procédure légale. Dans cette hypothèse, le contrat cessera après respect du délai de préavis de :

- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté.

(Avenant n° 3 du 30 juillet 2004) « Le salarié qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité fixée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : $1/5$ de mois \times le nombre d'années d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : $1/5$ de mois \times 10 ans (pour les 10 premières années) + $1/3$ de mois \times le nombre d'années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Les tranches ne se cumulent pas.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le $1/12$ de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le $1/3$ des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise que *pro rata temporis*.

La faute grave de l'une des parties dispense l'autre de l'observation du préavis. »

Article 7

L'article 22 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« L'employeur est tenu de compléter et de remettre au salarié, au dernier jour du contrat, un certificat de travail, l'attestation Pôle emploi et le bordereau individuel d'accès à la formation pour les salariés en fin de contrat à durée déterminée.

Le certificat de travail comporte exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur catégorie de classement ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le solde des droits individuels à la formation et leur portabilité.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur. »

Article 8

L'article 25 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A. – Ouvrier(e) : salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sur des indications précises.

Niveau 2

Echelon B. – Ouvrier(e) spécialisé(e) en horticulture-pépinières :

- ouvrier(e) toutes mains capables d'exécuter les travaux courants de l'exploitation sous les directives de son employeur ou de son représentant ;
- conducteur de petits engins motorisés.

Echelon C. – Ouvrier(e) qualifié(e) en horticulture-pépinières :

- ouvrier pouvant exécuter l'ensemble des travaux qui demandent une formation technique ou une pratique suffisante ;
- conducteur de tracteurs.

Niveau 3

Echelon D. – Ouvrier(e) très qualifié(e) en horticulture-pépinières :

- ouvrier(e) pouvant exécuter l'ensemble des travaux qualifiés exigeant une habileté professionnelle ne pouvant être acquise que par une formation technique approfondie ou une assez longue pratique dans les diverses branches du métier ;
- chauffeur poids lourds (C1).

Echelon E. – Ouvrier(e) hautement qualifié(e) en horticulture-pépinières :

- ouvrier(e) capable de mener toute culture de l'exploitation, de la multiplication et de la vente, doué d'une grande habileté et d'une conscience professionnelle éprouvée ;
- conducteur d'engins.

Niveau 4

Echelon F. – Agent de maîtrise en horticulture-pépinières :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

Echelon G. – Responsable de travaux :

Salarié permanent qui a l'initiative et la responsabilité des travaux qu'il surveille. Il peut participer aux travaux et reçoit des consignes des cadres ou du chef d'exploitation. »

Article 9

L'article 37 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les dispositions légales relatives à la fixation d'un salaire minimum seront respectées.

Pour un même temps de travail, ou pour un travail de valeur égale, l'employeur assure l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La commission mixte se réunira une fois par an au plus tard en janvier et éventuellement à la demande d'une organisation signataire, afin de modifier la grille minimum des salaires s'il y a lieu.

Cette grille est annexée à la présente convention.

Les propositions soumises à la commission par les partenaires sociaux devront tenir compte de l'évolution du coût de la vie. »

Article 10

L'article 39 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi que suit :

- 25 % au-delà de 35 heures et jusqu'à 43 heures ;
- 50 % au-delà de 43 heures ;
- 50 % pour les heures accomplies le dimanche et les jours fériés.

Les majorations pour heures supplémentaires et heures accomplies le dimanche et les jours fériés ne se cumulent pas : pour les vendanges, la récolte des fraises, framboises, groseilles, cassis, myrtilles, mûres.

Après consultation des salariés et des institutions représentatives du personnel si elles existent, les majorations pour heures supplémentaires peuvent être remplacées par un repos compensateur de remplacement majoré conformément aux majorations pour heures supplémentaires. »

Article 11

L'article 42 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Une prime annuelle égale à 9 fois le salaire horaire afférent à la catégorie B sera attribuée pour l'achat de vêtements de pluie aux ouvriers permanents amenés à travailler dehors. Elle sera payée en novembre ou avec la paie du 1^{er} mois des façons culturales. Pour les nouveaux embauchés, elle sera versée avec la paie du mois suivant la fin de la période d'essai. »

Article 12

L'article 44 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent, sauf clause contraire, en déduction des salaires fixés ci-dessus.

1. Nourriture

Le prix de la nourriture est fixé par jour à la valeur de 2 h 30 de salaire horaire à la catégorie A.

Le prix ci-dessus s'entend pour 3 repas et comprend la boisson. Le repas de midi est évalué à 1 fois la valeur du salaire horaire à la catégorie A.

La nourriture sera saine, variée en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

2. Logement

Pour un logement remplissant les conditions d'habitabilité permettant de bénéficier de l'allocation logement, la valeur mensuelle sera fixée de gré à gré entre les parties :

- soit dans la limite de 70 % de la valeur locative des logements d'habitation à loyer modéré de la zone considérée ;
- soit en heures de travail : l'évaluation mensuelle du logement est déterminée d'après le salaire horaire afférent à la catégorie B.

1^{re} pièce (égale ou supérieure à 9 m² et comprenant un compteur électrique individuel) : 5 heures de travail.

Par pièce supplémentaire (égale ou supérieure à 9 m²) : 4 heures de travail.

Salle d'eau complète (lavabo, douche ou baignoire, bidet avec installation de production d'eau chaude) : 10 heures de travail.

Salle d'eau incomplète (lavabo et douche avec installation de production d'eau chaude) : 8 heures de travail.

W.-C. intérieur avec effet d'eau : 6 heures de travail.

Un état des lieux doit être établi (acte sous seing privé) lors de la prise en charge. Cet état rédigé en 2 exemplaires, dont l'un est remis au salarié, est signé par ce dernier et l'employeur. Le logement sera remis en état de propreté par l'employeur à chaque changement d'occupant et préalablement à l'installation du nouveau salarié.

En tout état de cause, les logements doivent être conformes aux normes réglementaires.

3. Autres fournitures en nature

Dans le cas où d'autres fournitures en nature sont convenues avec l'ouvrier, celles-ci sont décomptées sur la base de leur prix réel et actuel à la production si elles proviennent de l'exploitation ou de leur valeur d'achat si elles ont été acquises par l'employeur et rétrocédées audit ouvrier.

4. Le prix mensuel de blanchissage et de l'entretien des vêtements est évalué à 6 fois le montant du salaire horaire correspondant à la catégorie A.

5. Travailleurs handicapés

Pour les travailleurs handicapés, les avantages en nature logement et nourriture seront évalués selon le barème applicable aux apprentis. »

Article 13

L'article 49 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à 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, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. »

Article 14

L'article 50 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-14 à L. 3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.

La valeur minimum des fournitures en nature à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés est celle prévue par l'article 44 de la présente convention.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent pas être exigées par

les salariés ou apprentis des professions agricoles énumérées ci-après sont fixées comme suit :

Polyculture :

- du 1^{er} mai au 31 juillet ;
- du 15 septembre au 15 novembre.

Viticulture :

- du 1^{er} mai au 31 juillet ;
- du 15 septembre au 15 novembre.

Horticulture :

- du 1^{er} avril au 15 juin ;
- du 15 septembre au 1^{er} novembre ;
- du 15 décembre au 31 décembre.

Pépinières :

- du 15 juin au 30 août ;
- du 1^{er} novembre au 15 décembre.

Entreprises de battage : du 15 juin au 15 septembre.

Entreprises de travaux agricoles : du 15 novembre au 15 avril.

Arboriculture : du 15 août au 30 septembre.

Toutefois, par accord écrit entre les parties, il pourra être pris des congés durant ces périodes.

L'ordre des départs en congé fixé est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés. »

Article 15

L'article 58 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les ouvriers des entreprises ou exploitations agricoles, y compris ceux des travaux à la tâche, à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 1251-15 et suivants du code du travail, qui totalisent 1 an de présence continue dans l'entreprise ou sur l'exploitation bénéficieront, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Ils recevront 90 % puis 80 % du salaire journalier brut qu'ils auraient gagné s'ils avaient continué à travailler selon le barème fixé au point 1 ci-

après. Le salaire journalier est calculé en jours calendaires selon la méthode du 30^e, quel que soit le nombre d'heures qui auraient été travaillées dans le mois et les jours d'absence.

Pour les salariés prix-fauteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent, l'indemnité sera calculée sur la base du montant brut total (prix fait + heures) des salaires des 12 mois précédents réduits à 1/12 puis 1/30 pour une journée d'absence. Si la période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident coïncide avec une période habituellement non travaillée, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

Calcul des retenues pour absences : la retenue sera calculée à raison de 1/30 par journée complète d'absence et/ou 1/151,67 par heure d'absence.

1. Maladies. – Accidents de la vie privée et accidents de trajet

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 %	INDEMNISATION À 80 %
1 à 6 ans	30 jours	30 jours
6 à 11 ans	40 jours	34 jours
11 à 16 ans	50 jours	42 jours
16 à 21 ans	60 jours	50 jours
21 à 26 ans	70 jours	59 jours
26 à 31 ans	80 jours	67 jours
31 ans et plus	90 jours	75 jours
Avec un délai de carence de 7 jours.		

2. Accidents du travail. – Maladies professionnelles

Les délais d'indemnisation visés au 1 commencent à courir à compter du premier jour d'absence.

Dans tous les cas visés au 1 et au 2 précédents pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des assurances sociales et des régimes complémentaires de prévoyance mais en n'en retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les

indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

La régularisation de l'avance de la garantie de ressources est subordonnée à la communication par le salarié à l'employeur des justificatifs concernant le versement de ses indemnités journalières par la caisse de mutualité sociale agricole. »

Article 16

L'article 68 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Le salaire mensuel des jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

a) Apprentis âgés de moins de 18 ans :

- 1^{re} année : 35 % du Smic ;
- 2^e année : 45 % du Smic ;
- 3^e année : 55 % du Smic.

b) Apprentis âgés de 18 à 20 ans :

- 1^{re} année : 45 % du Smic ;
- 2^e année : 55 % du Smic ;
- 3^e année : 65 % du Smic.

c) Apprentis âgés de 21 ans et plus :

- 1^{re} année : 55 % du Smic ;
- 2^e année : 65 % du Smic ;
- 3^e année : 80 % du Smic. »

Article 17

L'article 70 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les chefs d'établissement doivent veiller aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, qui ne peuvent être occupés à des travaux insalubres ou dangereux.

Le maître d'apprentissage ne doit jamais employer l'apprenti à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Le recours au travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un et l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et 35 heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par la DIRECCTE après avis conforme du médecin du travail agricole.

La durée du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés sur l'exploitation et aucune période ininterrompue de travail effectif ne peut excéder 4,5 heures. »

Article 18

L'article 72 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

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

Ils doivent notamment prendre toutes les mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de masques, bottes, chaussures de sécurité, vêtements de protection adaptés, gants, protections oculaire et auditive. Ces vêtements et ces moyens de protection ne peuvent être utilisés contre les intempéries ou à des fins personnelles.

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur sous déduction des remboursements des assurances sociales.

L'employeur mettra de façon permanente à la disposition des salariés au travail, les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances et, le cas échéant, des douches, ainsi que les produits nécessaires au nettoyage des mains, savons, essuie-mains.

Les produits de traitement devront être stockés dans un local fermé à clef et parfaitement ventilé.

L'employeur assurera une information claire et précise au salarié utilisateur des produits de traitement sur les risques pour la santé encourus lors de la manipulation et de l'utilisation de ces produits sans protection adaptée. Lorsqu'elle existe, il mettra la fiche de données de sécurité du produit à la disposition du salarié.

Après traitement du vignoble avec des produits dangereux pour la santé du salarié, l'employeur organisera le travail afin qu'aucune activité

manuelle n'y soit effectuée pendant le temps prescrit par le fabricant et en aucun cas dans les 12 heures qui suivent.

Les employeurs veilleront au maintien de la conformité des machines fixes et mobiles et particulièrement au maintien des dispositifs de protection et de sécurité.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Les employeurs assurent une formation à la sécurité des nouveaux embauchés ou de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

L'employeur procédera régulièrement à une évaluation des risques professionnels qui lui permettra de définir et de mettre en œuvre un programme d'action de prévention. Ce programme prendra en compte les aspects organisationnels, techniques et humains de l'entreprise. Les progrès ainsi obtenus en matière de sécurité contribueront à améliorer le fonctionnement, la qualité et la productivité de l'entreprise. Cette évaluation des risques sera formalisée par un écrit mis à jour périodiquement.

Les salariés s'attachent à respecter les consignes de sécurité. »

Article 19

L'article 76 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« a) Les salariés et apprentis qui utilisent dans l'exercice de leurs fonctions une lampe à acétylène personnelle perçoivent une indemnité mensuelle de 1 €.

b) Les salariés et apprentis appelés à effectuer les travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi ont droit à une indemnité de panier à moins qu'ils ne soient nourris aux frais de l'employeur.

Le taux de ladite indemnité est fixé par repas à une fois et demie le salaire horaire afférent à la catégorie B.

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues. »

Article 20

L'article 80 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est supprimé.

Article 21

Les articles 81 à 102 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde sont renumérotés de 80 à 101.

Article 22

L'article 80 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les salariés et apprentis appelés à effectuer les travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail, et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi, ont droit à une indemnité de panier à moins qu'ils ne soient nourris aux frais de l'employeur.

Le taux de ladite indemnité est fixé, par repas, à une fois et demie le salaire horaire afférent à la catégorie B.

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à 2 roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à 4 roues. »

Article 23

L'article 81 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« A défaut de transport des ouvriers par l'entreprise sur les lieux de travail, distants de plus de 10 kilomètres du lieu de rassemblement habituel du personnel et, s'il n'y en a pas, du domicile du salarié, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à 2 roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à 4 roues. »

Article 24

L'article 83 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à 2 roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à 4 roues.

Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire à la catégorie B. »

Article 25

L'article 90 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« L'embauchage est fait à titre d'essai pour une période de :

- 6 mois pour les cadres du groupe I ;
- 4 mois pour les cadres du groupe II ;
- 3 mois pour les cadres du groupe III.

Exceptionnellement, le renouvellement de cette période peut être décidé après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai peut être renouvelée une fois, après accord écrit des parties, sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- 8 mois pour les cadres du groupe I ;
- 6 mois pour les cadres du groupe II ;
- 4 mois pour les cadres du groupe III.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception en observant un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

- 2 mois pour les cadres du groupe I ;
- 1 mois pour les cadres des groupes II et III.

Pour le cadre :

- 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.

Si, à l'issue de la période d'essai, le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. »

Article 26

L'article 91 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« La durée légale du travail est applicable à l'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'accord national du 23 décembre 1981

modifié, qui ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 11.2.1 de cet accord.

Les cadres des groupes I, II et III ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi et qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation.

Le salaire mensuel minimum prévu par la présente convention s'entend comme une convention de forfait incluant la rémunération de certaines heures supplémentaires nécessaires à l'exercice des responsabilités inhérentes à la classification, effectuées en fonction des besoins habituels du service.

Cette convention de forfait ne peut faire obstacle à l'annualisation du temps de travail dans le respect des maximums légaux, journaliers, hebdomadaires ou annuels.

Pour les cadres du groupe III, les heures supplémentaires sont forfaitées dans la limite de 5 heures par semaine ou de 228 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà sont rémunérées en sus majorées de 25 % pour les 3 premières à partir de la 41^e ou des 137 premières à partir de la 1 836^e (y compris journée de solidarité) et de 50 % au-delà.

Pour les cadres du groupe II, les heures supplémentaires sont forfaitaires dans la limite de 7 heures par semaine ou de 319 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà sont rémunérées en sus majorées de 25 % pour la première à partir de la 43^e ou des 45 premières à partir de la 1 898^e (y compris journée de solidarité) et de 50 % au-delà.

Pour les cadres du groupe I, les heures supplémentaires sont forfaitaires dans la limite du temps maximum légal, soit 44 heures en moyenne annuelle ou 2 000 heures par an si le cadre travaille dans une entreprise de travaux agricoles ou une CUMA et 1 940 heures s'il travaille sur une exploitation agricole.

Pour les cadres des groupes II et I, ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre d'un forfait jours conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

L'employeur est tenu de mettre en place un dispositif de suivi du temps de travail des cadres fiable et infalsifiable. »

Article 27

L'article 98 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait de faute grave après 1 an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise) donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- 7/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 12 ans révolus et 15 ans ;
- 6/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 9 ans révolus et 12 ans ;
- 4/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 6 ans révolus et 9 ans ;
- 3/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 1 an révolu et 6 ans.

Le montant de cette indemnité est porté à 12 mois de salaire brut pour le cadre ayant plus de 15 années d'ancienneté.

Ces tranches ne se cumulent pas.

Conformément au premier alinéa, les années de présence pour le calcul de l'indemnité ci-dessus s'entendent dans la fonction de cadre sur l'exploitation.

Le calcul global s'effectue sur la base de la moyenne annuelle à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, à la date de la notification du licenciement et avec la seule fraction correspondant à la tranche d'ancienneté atteinte à l'expiration du contrat de travail. L'année complète est prise au prorata des mois de travail effectif.

L'indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres demandant la liquidation de leur retraite.

Dans ce cas, elle est remplacée par une indemnité prévue à l'article suivant.

Tout cadre envisageant de prendre sa retraite doit en avertir son employeur au plus tard dans le délai du préavis prévu à l'article 97.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'arrêt de l'exploitation pour raison de force majeure, tout recours des cadres restant expressément réservé. »

Article 28

L'article 100 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

(Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « Les employeurs des cadres sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs cadres assimilés dans les conditions prévues par la convention collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Les salariés de la catégorie G "Responsable de travaux" visés à l'article 19 "Secteur horticulture. – pépinières et cultures intensives" uniquement seront affiliés au présent régime.

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus d'adhérer pour leurs salariés cadres à la garantie sur complémentaire frais de soins "Top Santé" gérée par la CPCEA.

Cette garantie "Top Santé" est financée par une cotisation mensuelle de 38 €. Elle est prise en charge pour moitié par l'employeur, le reste étant à la charge du salarié.

Les prestations de la garantie "Top Santé" sont versées en complément de celles du régime de base de sécurité sociale et du remboursement effectué au titre du régime complémentaire de la CPCEA, conformément au tableau de remboursement en annexe II. »

Article 29

L'article 101 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et 5 exemplaires seront déposés à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde, 118, cours du Maréchal-Juin, 33075 Bordeaux Cedex.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. »

Article 30

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 20 avril 2010.

Fait à Bordeaux, le 20 avril 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

	REMBOURSEMENT MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENT de Top Santé	REMBOURSEMENT TOTAL (y compris remboursement régime de base)
Frais médicaux			
Consultation d'un médecin ou d'un spécialiste, radiographie	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Auxiliaire médical, analyses	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Fourniture médicale, pansements	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Pharmacie remboursable			
Vignettes blanches	100 %	-	100 %
Vignettes bleues	100 %	-	100 %
Optique			
Soins et honoraires	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Verres, monture, étui, lentilles, prise en charge acceptée	455 % + crédit de 45,73 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 244,27 € par an et par bénéficiaire (**)	455 % + crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)
Lentilles, prise en charge refusée	-	Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)	Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)
Dentaire			
Soins et honoraires	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Prothèse dentaire acceptée	210 %	140 %	350 %
Prothèse dentaire acceptée		Crédit de 202,91 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 202,91 € par an et par bénéficiaire

	REMBOURSEMENT MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENT de Top Santé	REMBOURSEMENT TOTAL (y compris remboursement régime de base)
Appareillage			
Prothèse auditive acceptée	455 %	Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire	455 % + crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire
Prothèse auditive refusée		Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire
Gros et petit appareillage, autres prothèses	100 %	200 %	300 %
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	100 %	Frais réels restant à charge (*)	100 % des frais réels (*)
Dépassement d'honoraires	220 %	Frais réels restant à charge (*)	100 % des frais réels (*)
Chambre particulière	40 € par jour limité à 60 jours par bénéficiaire et par an	Frais réels restant à charge pendant 60 jours (*) par bénéficiaire et par an	100 % des frais réels limités à 60 j. par bénéficiaire et par an (*)
Frais d'accompagnant	20 € par jour limité à 30 jours par bénéficiaire et par an	Complément de façon à atteindre 40 € limité à 60 jours par bénéficiaire et par an	40 € par jour limité à 60 jours par bénéficiaire et par an
Forfait hospitalier	100 % du forfait hospitalier dès le 1 ^{er} jour	—	100 % du forfait hospitalier dès le 1 ^{er} jour

	REMBOURSEMENT MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENT de Top Santé	REMBOURSEMENT TOTAL (y compris remboursement régime de base)
Maternité			
Frais de soins et de séjour	100 %	-	100 %
Dépassement d'honoraires et supplément pour chambre particulière	Crédit égal à 1/3 du PMSS par an, par bénéficiaire et par maternité	-	Crédit égal à 1/3 du PMSS par an, par bénéficiaire et par maternité
Prime de naissance		191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3 ^e)	191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3 ^e)
Prime de séjour		9,45 € par jour hospitalisé	9,45 € par jour hospitalisé
Psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	100 %	-	100 %
Dépassement d'honoraires et supplément pour chambre particulière	Crédit égal à 1/3 du PMSS par an et par bénéficiaire	-	Crédit égal à 1/3 du PMSS par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	100 % dès le 1 ^{er} jour	-	100 % dès le 1 ^{er} jour
Cures thermales			
Honoraires de surveillance médicale	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Frais de traitements thermaux	100 %	Prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire	100 % + prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire
Transport	100 %	Frais restant à charge	100 % des frais réels
(*) Si secteur conventionné. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + Santé + Top Santé), plafonné à 300 % du tarif de convention.			
(**) Pour l'ensemble du poste optique, un seul crédit de 290 € peut être accordé par an et par bénéficiaire.			

