

Convention collective

IDCC : 9361. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, TRAVAUX AGRICOLES,
ET CUMA**

(Indre)

(15 octobre 1969)

(Etendue par arrêté du 7 mars 1973,
Journal officiel du 15 avril 1973)

AVENANT N° 99 DU 30 AVRIL 2010

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : AGRS1097238M

IDCC : 9361

Entre :

La FDSEA de l'Indre ;

La fédération départementale des CUMA ;

Le syndicat de la propriété privée rurale de l'Indre ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs du territoire,

D'une part, et

La section de l'Indre du syndicat national des cadres des exploitations
agricoles CGC ;

L'union départementale des syndicats CGT de l'Indre ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Indre ;

L'union des syndicats FO de l'Indre ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de
l'agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, et d'arboriculture ainsi qu'aux entreprises de travaux agricoles, et aux coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA), dont le siège social est situé dans le département de l'Indre, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2

Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 3

Durée

La présente convention collective est conclue pour une période indéterminée.

Elle est applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national ou local au sens des articles L. 2121-1 et suivants du code du travail, ou toute autre organisation d'employeurs représentative au plan national ou local qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux autres parties intéressées et à direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lettre qui comportera l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans le délai de 1 mois, une réunion de la commission paritaire sera organisée.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention ou de sa dernière révision sauf accord de l'ensemble des signataires du texte concerné.

Article 6

Dénonciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivant du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt. Toutefois, la partie signataire ou adhérente qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai, revenir sur sa décision.

Article 7

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Une commission paritaire d'interprétation et de conciliation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 2 représentants. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalents au nombre total de représentants salariés.

Lorsqu'une des parties liées par la présente convention désire saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation, elle en avise le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission doit être convoquée dans un délai de 2 mois.

Le secrétariat de la commission est assuré par le syndicat demandeur.

Article 8

Procédure de règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Toutefois, les conflits nés de la révision de la convention peuvent être soumis directement à la procédure de médiation prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail ; à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 9

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe et l'âge du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

Les salariés s'engagent quant à eux à ne pas prendre en considération dans le travail, le sexe, l'origine, les opinions et l'âge des autres salariés, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat.

D'une façon générale, il sera fait application des articles L. 1134-1 et suivants et L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Article 10

Droit syndical

L'exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention collective est régi par les dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après :

- section syndicale (art. L. 2142-1 et suivants du code du travail) : chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise, une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail ;
- panneau d'affichage (art. L. 2142-3 du code du travail) : des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur ;
- information : lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, la section syndicale informera les salariés de la teneur de l'accord.

Article 11

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail (art. L. 2143-3 et suivants).

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat (art. L. 2143-6 du code du travail).

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Chaque délégué syndical bénéficie, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales (art. L. 2143-13 et suivants du code du travail). Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Article 12

Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

Article 13

Délégués du personnel

Le nombre, la durée du mandat et les attributions des délégués du personnel sont fixés par les dispositions légales et réglementaires (art. L. 2313-1 et suivants du code du travail), complétées et précisées par les dispositions suivantes.

Dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions légales (art. L. 2314-5 et suivants du code du travail).

Mission (art. L. 2313-1 et suivants du code du travail)

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

En l'absence d'un comité d'entreprise, que l'entreprise ait plus ou moins de 50 salariés, les délégués du personnel assurent conjointement avec le chef d'entreprise le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes les mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.

Crédits d'heures (art. L. 2315-1 et suivants du code du travail)

Le temps passé aux réunions avec l'employeur et aux déplacements éventuellement nécessaires pour s'y rendre est payé comme temps de travail et s'ajoute aux heures de délégation.

Les délégués titulaires bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

– 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les délégués du personnel exerçant les attributions du comité d'entreprise bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures par mois s'ajoutant au crédit total dont bénéficie déjà le délégué du personnel pour l'exercice de ses missions propres.

Les délégués du personnel exerçant les attributions du CHSCT bénéficient également d'un crédit d'heures supplémentaires, conformément à l'article L. 2313-16 du code du travail.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

La protection des délégués du personnel lors de la rupture de leur contrat de travail est fixée par les dispositions légales.

Article 14

Comité d'entreprise et d'établissement

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 2321-1 et suivants du code du travail).

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 14 pour les délégués du personnel.

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 20 heures par mois sauf circonstances exceptionnelles (art. L. 2325-6 du code du travail).

Ce temps est considéré comme un temps de travail et payé comme tel.

Le temps passé aux réunions du comité d'entreprise convoqué par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

La participation minimale de l'employeur au financement des œuvres sociales est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail. A cette participation s'ajoute la subvention de fonctionnement au minimum prévue à l'article L. 2325-43 du code du travail.

La protection des membres du comité est fixée par le code du travail (art. L. 2411-1 et suivants du code du travail).

Délégation unique (art. L. 2326-1 et suivants du code du travail)

Dans les exploitations agricoles ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise sont

ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires. Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 13 pour les délégués du personnel.

Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement
(art. L. 2323-1 et suivants du code du travail)

Les attributions d'ordre professionnel, social et économique sont exercées conformément aux dispositions légales.

Le comité d'entreprise est notamment consulté :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée d'emploi, du travail, et sur la formation professionnelle ;
- sur le règlement intérieur ;
- sur les questions d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le comité d'entreprise ou d'établissement gère directement ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles.

Article 15

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

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail).

Le CHSCT a pour mission notamment de :

- contribuer et développer le sens de la prévention des risques professionnels ;
- veiller et concourir à l'information sur les risques professionnels des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes.

Il est consulté sur le règlement intérieur, les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité.

Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels. Il reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national sur les commissions

paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

CHAPITRE III

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois a été réalisée en utilisant comme support l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives et l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

Elle se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétences des salariés.

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il s'occupe.

Conformément aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis ci-après, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes, ou susceptibles de l'être.

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle. Chaque employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

Les employeurs disposent d'un délai de 1 an pour reclasser les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application de la présente classification.

En aucun cas, le reclassement ne peut entraîner une réduction de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

A. – Classification des emplois non cadres

Niveau I. Emploi d'exécutant

Emploi comportant des tâches d'exécution simples, parfois répétitives, sans difficulté particulière.

Ces tâches d'exécution sont immédiatement reproductives après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

L'emploi peut comporter l'utilisation de matériels de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et sous contrôle fréquent. L'emploi ne nécessite pas d'initiative particulière.

Niveau II. Emploi spécialisé

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution réalisables seulement après une période d'apprentissage et qui demandent donc une certaine maîtrise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes et sous contrôle intermittent.

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines prérégées de manière simple. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies ou incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'une personne qualifiée. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant, selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

Niveau III. Emploi qualifié

Echelon I :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels. Il a la charge de remédier personnellement à ces anomalies ou incidents lorsque ceux-ci ont un caractère élémentaire et d'en rendre compte dans les autres cas.

L'organisation générale du travail est déterminée par l'employeur : l'exécution du travail se réalise à partir d'instructions données par celui-ci, qui déterminent les orientations et les lignes de conduite destinées à guider cette exécution.

Le titulaire du poste est responsable du bon déroulement de son travail.

L'emploi peut nécessiter de la part de ce titulaire des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Le travail s'effectue sans surveillance pendant son exécution, celle-ci étant seulement contrôlée à posteriori.

Le salarié peut être assisté d'apprentis et de stagiaires dont il guide le travail.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 :

Le titulaire du poste est responsable de l'organisation de son travail.

L'emploi nécessite couramment de la part de son titulaire des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions rencontrées aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Le travail s'effectue sans surveillance pendant son exécution, celle-ci étant seulement contrôlée à posteriori.

L'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou, plus généralement, de salariés en contrat de formation en alternance, de référentiel inférieur ou égal.

Exceptionnellement, le titulaire de l'emploi peut être amené à transmettre à d'autres salariés les ordres de l'employeur ou de son représentant.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Niveau IV. Emploi hautement qualifié

Echelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite avec autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

B. – Classification des techniciens et agents de maîtrise

Niveau I. Techniciens et agent de maîtrise (TAM)

Echelon 1 : technicien.

A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2 : agent de maîtrise.

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien :

A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II : Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

C. – Classification des emplois de cadres

Niveau I. Cadres

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II. Cadres

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Article 16

Changement temporaire de catégorie

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire horaire habituel.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y seront employés, notamment lorsqu'ils participeront à des travaux saisonniers mieux rémunérés.

Article 17

Rémunération minimale professionnelle

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Ne sont pas prises en compte dans la rémunération minimale professionnelle et s'ajoutent à cette dernière :

- les heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 18

Indemnité pour l'utilisation de produits phytosanitaires

Une indemnité est due à tout salarié non cadre qui applique des produits phytosanitaires. Pour le temps passé mentionné sur le document d'enregistrement du temps de travail, elle est calculée sur la base de 15 % du salaire horaire brut du salarié.

Article 19

Rémunération des cadres

Les rémunérations minimales professionnelles des cadres sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

Des conventions de forfait peuvent être conclues avec les cadres, avec leur accord, conformément aux dispositions de l'article 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 20

Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des jeunes salariés est déterminée suivant les dispositions légales (art. D. 3231-3 du code du travail).

Article 21

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est déterminée suivant les dispositions légales (art. L. 6222-27 et suivants du code du travail).

Article 22

Rémunération des travailleurs handicapés

La rémunération des travailleurs handicapés est déterminée suivant les dispositions légales (art. L. 5213-15 du code du travail).

Article 23

Travail de nuit occasionnel

Les heures de travail effectuées de façon occasionnelle au cours de la nuit, entre 22 heures et 5 heures du matin, sont payées avec une majoration de 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Article 24

Travail du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectif faites le dimanche ou un jour férié sont majorées de 25 %.

Celles qui sont nécessitées par l'exécution de travaux à caractère exceptionnel, le dimanche ou jour férié, sont majorées de 100 % avec repos compensateur.

Par travaux à caractère exceptionnel, il y a lieu de considérer ceux que l'on n'effectue pas habituellement, tels ceux occasionnés par un sinistre, un accident, une calamité, le dépannage du matériel et leurs conséquences.

Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Article 25

Avantages et accessoires du salaire

Prime d'intéressement

Les salariés peuvent bénéficier d'une prime d'intéressement déterminée par contrat entre les parties.

Prime d'ancienneté

Le personnel d'exécution et les cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté qui est calculée sur le salaire brut avant déduction des avantages en nature. Par salaire brut, on entend celui qui résulte du produit du salaire horaire, par le nombre d'heures de travail mensuel non compris les diverses primes allouées au titre soit de la convention, soit d'accords particuliers.

La prime est calculée sur la période de travail continue en cours et fixée à :

- 2 % après 2 ans ;
- 3 % après 4 ans ;
- 4 % après 6 ans ;
- 5 % après 8 ans ;
- 6 % après 10 ans.

N'interrompent pas la période de travail continue tous les cas prévus à l'article 52 de la convention collective.

Elle n'est versée que jusqu'à l'âge de la retraite et s'ajoute au salaire.

Prime de formation professionnelle :

Une prime de formation professionnelle équivalente à 6,5 fois le montant horaire du Smic est accordée à tout salarié ayant effectué un stage de plus de 2 jours directement lié à l'activité de l'exploitation.

Article 26

Avantages en nature

Les avantages en nature sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003.

Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Article 27

Frais de déplacements

Les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacements du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Article 28

Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel, quelle que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

Article 29

Participation

Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés doivent mettre en place la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, par la conclusion d'un accord, selon les modalités des articles L. 3322-2 et suivant du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

CHAPITRE V

PAIEMENT DES SALAIRES

Article 30

Périodicité de la paie et modalité de règlement des salaires

Le salaire doit être payé au moins 1 fois par mois.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération doit être versé au salarié, bénéficiaire de la mensualisation qui en fait la demande.

Le paiement doit être effectué dans les 6 jours ouvrables suivant l'échéance de chaque mois civil, soit au siège de l'exploitation, soit par la poste ou par banque. Quel que soit le mode de paiement, les frais de l'envoi sont supportés par l'employeur.

Article 31

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion de sa paie, un bulletin de paie, dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur (art. L. 3243-2 du code du travail).

Article 32

Durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 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.

Se référer aux articles 6.1 à 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Equivalence

Pour le personnel occupé à des activités de gardiennage de locaux ou d'installations, le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu, les préposés des services d'incendie et le personnel assurant la surveillance des animaux :

- la durée de présence correspondant à la durée légale du travail est égale à cette durée prolongée de 7 heures ;
- la durée de présence correspondant aux durées maximales hebdomadaires moyenne et absolue est égale à ces durées prolongées de 7 heures ;
- la durée de présence correspondant à la durée maximale quotidienne est égale à cette durée prolongée de 1 heure.

Article 33

Aménagements de la durée du travail

L'employeur peut appliquer les dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 34

Durée du travail pour les jeunes de moins de 18 ans

La durée du travail effectif des jeunes de moins de 18 ans ne peut être supérieure ni à 35 heures par semaine ni à 8 heures par jour conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 3161-1 et suivants du code du travail).

Les jeunes salariés âgés d'au moins 14 ans qui ne sont pas apprentis ne peuvent pas être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 32 heures par semaine (35 heures au-delà de 15 ans).

En outre, aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de 4,30 heures. Une pause de 30 minutes minimum doit être accordée pour toute période de travail continu de 4,30 heures.

Pour chaque période de 24 heures, les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un temps de repos fixé à 14 heures jusqu'à 16 ans et 12 heures au-delà de 16 ans.

Le travail des jours fériés ainsi que le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures (et 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans) sont interdits.

Article 35

Heures supplémentaires. – Définition et paiement

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

Les majorations pour heures supplémentaires ne se cumulent pas avec les majorations pour travail de nuit occasionnel, ni avec les majorations pour dimanche et jours fériés.

Article 36

Durée maximale de travail

La durée maximale du travail est fixée, conformément à l'article L. 713-2 et suivants du code rural et au chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 37

Enregistrement du temps de travail

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou par le salarié dans un registre ou document qui sera élargé chaque mois par l'employeur et le salarié.

Ce registre ou document doit permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations d'horaires, de l'accomplissement des heures supplémentaires, du nombre total des heures effectuées, du nombre de jours de congés pris dans l'année, en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congés.

Il doit être conservé pendant 5 ans.

Conformément à l'article L. 3171-3 du code du travail, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

Article 38

Repos hebdomadaire et dominical

Se référer aux articles L. 713-1 et suivants du code rural et les articles 5.1, 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 39

Repos compensateur

Se référer aux articles L. 713-9 et suivants du code rural et à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 40

Repos quotidien

Se référer aux articles L. 713-2 et suivants du code rural et à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE VII

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41

Embauche

Un contrat de travail sera constaté par un acte écrit, établi en 2 exemplaires signés des parties.

L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat doit préciser notamment : les noms, prénoms, adresses des contractants, la qualification professionnelle du salarié, sa classification, la date d'embauche, le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, la convention collective applicable, les conditions d'emploi et de rémunération, les avantages en nature, les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, le lieu et la date de la signature du contrat.

Article 42

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour avoir une meilleure connaissance de la situation respective des hommes et des femmes face aux emplois de la branche, les partenaires sociaux demanderont la communication de tous les éléments chiffrés sexués aux caisses MSA de la région Centre.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux adhèrent aux préconisations de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévus par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle (art. L. 3221-2 et suivants du code du travail).

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seraient soumises à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation (art. 7 de la présente convention).

Article 43

Emploi des travailleurs étrangers

Aucun salarié étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Ils bénéficient des mêmes droits, conditions d'emplois, rémunération, formation et promotion professionnelle que ceux reconnus aux autres salariés par la loi ou la présente convention collective.

Article 44

Emploi des travailleurs handicapés

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de travailleurs handicapés dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière en application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 45

Période d'essai

Le contrat de travail, sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour supprimer ou diminuer la période d'essai, n'est considéré

comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai déterminée comme suit :

Pour les contrats à durée indéterminée :

- salarié non cadre : 2 mois, renouvelables une fois ;
- technicien et agent de maîtrise : 3 mois, renouvelables une fois.

Personnel d'encadrement :

- 4 mois, renouvelables une fois, pour les cadres niveau I ;
- 6 mois pour les cadres niveau II.

Pour les contrats à durée déterminée : la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales (art. L. 1242-10 et suivants du code du travail).

Rupture de la période d'essai :

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance.

Pour l'employeur, ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Il est de 24 heures quand le salarié est présent depuis moins de 8 jours, 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois, 2 semaines après 1 mois de présence, 1 mois après 3 mois de présence.

Pour le salarié, le délai de prévenance est de 24 heures en dessous de 8 jours de présence, 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Article 46

Rupture du contrat de travail

Préavis

1. Contrat à durée indéterminée

Chaque partie au contrat de travail à durée indéterminée peut rompre le contrat de travail.

Après la période d'essai, le licenciement (sauf faute grave ou lourde ou force majeure) et la démission donnent lieu à un préavis dans les conditions suivantes :

Salariés non cadres :

- démission des niveaux I, II, et III : 1 mois ;
- démission du niveau IV : 2 mois ;
- licenciement des non-cadres ayant moins de 2 ans de présence : 1 mois ;

- licenciement des non-cadres ayant plus de 2 ans de présence : 2 mois ;
- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois.

Personnel d'encadrement :

- cadres niveau I : 4 mois ;
- cadres niveau II : 6 mois.

2. Contrat à durée déterminée

Après la période d'essai, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas d'accord entre les parties, faute grave, force majeure ou si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié justifié par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord entre les parties, respecter un préavis calculé à raison de 1 jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la limite maximale de la durée du préavis est fixée à 2 semaines.

3. Départ volontaire du salarié à la retraite

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis est fixé à 2 mois, sauf pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour lesquels le délai de préavis reste fixé à 1 mois.

Article 47

Heures d'absences pour recherche d'emploi

1. Personnel d'exécution :

Tout salarié congédié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, pendant la durée du préavis à :

- 1/2 journée à son choix ;
- 1/2 journée au choix de l'employeur.

Si la durée du préavis est égale ou inférieure à 6 jours :

- 1 journée ou 2 demi-journées à son choix ;
- 1 journée ou 2 demi-journées au choix de l'employeur par mois de préavis.

Si la durée du préavis est supérieure à 6 jours : ce temps de liberté est rémunéré normalement, mais il n'est pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

2. Personnel d'encadrement :

Tout cadre licencié ou démissionnaire peut prétendre, pour rechercher un emploi, pendant la période de préavis à un total de :

- 8 jours ouvrables s'il appartient au 3^e groupe ;
- 12 jours ouvrables s'il appartient au 2^e groupe ;
- 24 jours ouvrables s'il appartient au 1^{er} groupe.

Ces jours d'absence sont rémunérés normalement.

Article 48

Indemnité de licenciement

En cas de résiliation par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, le salarié ou le cadre licencié a droit à une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, à condition de justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel versée au salarié pendant la dernière période de 3 mois ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

1. Salarié non cadre

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article R. 1234-1 à 5 du code du travail.

2. Cadres

L'indemnité de licenciement est égale à :

- 6 mois à 1 an d'ancienneté : 1/4 mois de salaire ;
- plus de 1 an et moins de 3 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 3 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté avec plafond de 12 mois d'indemnité.

Pour le cadre licencié qui a successivement exercé des fonctions de « personnel d'exécution » puis de « personnel d'encadrement » sur l'exploitation, l'indemnité de licenciement à verser sera déterminée en distinguant chacune des périodes d'activité et en cumulant, lors du calcul, lesdites indemnités propres à chaque catégorie.

Article 49

Indemnité de départ en retraite

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour bénéficier d'une pension vieillesse a droit à une indemnité fixée

en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou de l'exploitation et égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Article 50

Certificat de travail

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions de l'article L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

Article 51

Reçu pour solde de tout compte

Se référer à l'article L. 1234-20 du code du travail.

Article 52

Suspension du contrat de travail

Pour toute absence, et sauf cas de force majeure, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur et adresser le justificatif éventuellement requis dans le délai maximum de 2 jours.

1. Maladies et accidents

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit en justifier par l'envoi par courrier d'un certificat médical dans le délai maximum de 2 jours, le cachet de la poste faisant foi.

a) Accidents du travail et maladies professionnelles.

Les conditions de suspension, de reprise d'activité et éventuellement de rupture du contrat de travail lorsque le salarié, déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son emploi, ne peut être reclassé par l'employeur, sont fixées par les articles L 1226-7 et suivants du code du travail.

b) Accidents et maladies de la vie privée, accidents du trajet

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois consécutifs, l'employeur pourra rompre le contrat de travail, dans le respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, qui interdit toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié.

La rupture du contrat de travail sera possible si l'indisponibilité du salarié entraîne un trouble grave pour le fonctionnement de l'entreprise et nécessite son remplacement définitif.

Dans ce cas, la procédure de licenciement pour motif personnel devra être observée et l'indemnité de licenciement versée.

2. Congé de maternité et adoption

Le droit au congé de maternité, ainsi que la protection de la salariée enceinte, ou ayant récemment accouché, ou qui adopte, sont assurés par les dispositions des articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

3. Congé parental

Les salariés peuvent demander un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, conformément aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VIII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 53

Apprentissage

L'employeur doit se conformer aux dispositions de la 6^e partie du livre II du code du travail (art. L. 6211-1 et suivants du code du travail).

Article 54

Formation professionnelle

L'employeur doit se conformer aux dispositions de la 6^e partie du livre III du code du travail (art. L. 6311-1 et suivants du code du travail).

Les actions de formation doivent notamment favoriser la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès aux emplois.

CHAPITRE IX

CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Article 55

Congés annuels payés

L'employeur et le salarié doivent se conformer aux dispositions légales et réglementaires (L. 3141-1 et suivants du code du travail) et aux dispositions du chapitre III de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Epoque des congés :

Pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur doit accorder au salarié 12 jours ouvrables continus de congés payés.

Toutefois, les absences de plus de 24 heures au titre des congés payés ne peuvent être exigées par les salariés au cours des grands travaux suivants :

- mise bas ;
- semis ;
- fenaison ;
- moisson ;
- cueillette de fruits, vendanges.

La durée totale de ces grands travaux ne peut excéder chaque année 5 mois consécutifs ou non.

Ces grands travaux doivent correspondre à l'activité principale de l'exploitation.

Enfin, la date limite de prise des congés payés est fixée au 31 mai de l'année suivante.

Article 56

Congés spéciaux

Congés pour raisons familiales

Tout salarié bénéficie, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé spécial rémunéré de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un descendant ;
- 2 jours pour le décès d'un ascendant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère (entendu respectivement comme le père et la mère de l'époux(se) ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité), d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment de l'événement considéré et n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel payé.

Autorisation d'absence pour enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée d'au maximum 3 jours par an, en cas de maladie ou d'accident constatée par certificat

médical d'un enfant de moins de 16 ans, ou 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés non rémunérés par l'employeur, d'une durée maximum de 12 jours par an, consécutifs ou non, conformément aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Exercice de fonctions publiques, sociales ou professionnelles

Des congés exceptionnels seront accordés aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire (ex. : commission mixte, conseil d'administration des caisses de mutualité sociale agricole, tribunal des affaires de sécurité sociale, tribunal du contentieux de l'incapacité, etc.).

Des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles propres à chaque commission administrative ou contentieuse précisent les modalités de versement de salaires ou de versement d'un forfait au salarié, ou de remboursement de salaires à l'employeur en cas de maintien de salaire imposés par les textes.

Participation à un vote

Un congé suffisant est accordé aux salariés pour leur permettre de prendre part à toute consultation électorale prévue par la loi. Ce congé n'est pas payé, sauf prescriptions législatives ou réglementaires.

Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Les travailleurs et apprentis âgés de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation et le perfectionnement des cadres ou animateurs, ont droit sur leur demande, à un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire, conformément aux articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Article 57

Jours fériés payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvrés dans l'entreprise, quelle que soit l'ancienneté ou la nature du contrat de travail du salarié.

Le jour du 1^{er} Mai est chômé et payé en vertu des articles L. 3133-4 et suivants du code du travail.

Le fait du chômage des jours fériés, s'ils tombent un jour où le salarié aurait normalement travaillé, ne peut entraîner une diminution de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

Les heures chômées et payées d'un jour férié n'entrent pas dans le calcul de la durée maximale de travail.

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

Se référer au chapitre IV de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Article 58

Santé et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, et plus particulièrement à celles des articles L. 4111-1 et suivants du code du travail et des textes pris pour leur application.

Les employeurs doivent non seulement mettre à la disposition de leurs personnels des installations, matériels et équipements répondant aux prescriptions susvisées destinées à assurer leur sécurité mais encore veiller personnellement à leur bon état et faire respecter l'usage ou le port des protections.

Les principes de prévention à respecter :

- la protection individuelle ne peut être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre. La mise en place de

protections collectives est toujours préférable. Par exemple pour les travaux en hauteur, préférer la présence d'une rambarde au port de harnais.

Le code du travail (art. L. 4121-1 du code du travail) impose de suivre 9 étapes pour assurer la prévention des risques professionnels :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Après avoir suivi toutes ces étapes, si le port d'un équipement de protection individuelle est nécessaire, cela veut dire qu'il est indispensable pour sauvegarder la santé et la sécurité d'un travailleur.

Rappel : pour respecter l'étape 2 « Evaluer les risques », et conformément aux articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur doit établir le document unique d'évaluation des risques, qui récapitule tous les risques identifiés sur une entreprise ou une exploitation, ainsi que les moyens mis en œuvre pour éviter ces risques. Une mise à jour est réalisée au moins une fois par an.

Article 59

Protection individuelle des salariés

Conformément aux articles L. 4321-1 et suivants du code du travail :

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs ne constituent pas des avantages en nature.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires.

Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

En cas de risques multiples exigeant le port simultané de plusieurs équipements de protection individuelle, ces équipements doivent être compatibles entre eux et maintenir leur efficacité par rapport aux risques correspondants.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

En cas de danger grave et imminent, le salarié pourra exercer son droit de retrait s'il ne dispose pas des équipements nécessaires à l'exécution de la tâche demandée par l'employeur.

Article 60

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine du travail.

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, conformément à l'article R. 4224-14 du code du travail.

CHAPITRE XI

MALADIE ET ACCIDENT

Article 61

Garantie complémentaire de salaire pour les salariés malades ou accidentés

a) Dispositions pour les salariés non cadres :

En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'accord collectif régional de prévoyance complémentaire du 3 juillet 2009 au profit des salariés non cadres agricoles.

b) Dispositions pour les cadres :

En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'article L. 1226-1 du code du travail et la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants.

CHAPITRE XII

RETRAITE ET PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Article 62

Retraite complémentaire Prévoyance complémentaire et frais de santé

A. – Personnel non cadre

1. Retraite complémentaire

Tout employeur doit adhérer à CAMARCA (régime ARRCO) dont le siège social est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél : 01-71-21-00-00.

2. Prévoyance complémentaire et complémentaire frais de santé

Les garanties de prévoyance complémentaire (décès, incapacité temporaire de travail, incapacité permanente de travail toute origine) et complémentaire frais de santé sont celles prévues par les accords collectifs régionaux du 3 juillet 2009 au profit des salariés non cadres.

Tout employeur doit adhérer pour les salariés non cadres à Agri-Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, pour la prévoyance complémentaire, et CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour la complémentaire frais de santé.

Les régimes de prévoyance et frais de santé mis en œuvre par les accords régionaux du 3 juillet 2009 feront l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur des accords régionaux, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix des organismes assureurs.

B. – Cadres

Tout employeur de cadres doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire et à la CAMARCA (régime ARRCO) et la CRCCA (régime AGIRC) pour la retraite complémentaire. Leur siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00.

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châteauroux, le 30 avril 2010.

(Suivent les signatures.)