

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° 20 DU 21 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197056M
IDCC : 9331

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) 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'union départementale des syndicats FO de la Gironde ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

L'union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 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.

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 deux 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 2

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 ainsi que le nom de l'organisme collecteur.

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

Article 3

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. 3141-12 et L. 3141-13 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 4

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. 1251-1 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 premierement ci-après. Le salaire journalier est calculé en jour calendaire selon la méthode du trentième quel que soit le nombre d'heures qui auraient été travaillées dans le mois et les jours d'absence.

Pour les salariés prix-faiteurs 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 et 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 1^{er} jour d'absence.

Dans tous les cas visés au premierement et au deuxièmement 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 5

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 :

- 4 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 accusé 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.

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

Article 6

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. »

Article 7

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 21 janvier 2011.

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)