

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 126 DU 25 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397034M
IDCC : 9712

Entre :

La FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD CFDT de Saône-et-Loire ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de moderniser la convention collective du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles de Saône-et-Loire, notamment dans le but de s'adapter aux évolutions législatives et sociales, mais aussi pour permettre une lecture facilitée.

En conséquence, sa numérotation et son architecture ont été complètement révisées.

Elle s'articule désormais autour d'un texte principal et des 6 annexes suivantes :

- annexe A « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés » : document d'aide à la mise en œuvre de la classification issue de l'avenant n° 119 du 10 mars 2012 relatif aux classifications des salariés non cadres, techniciens, agents de maîtrise et cadres (étendu par arrêté ministériel du 6 juin 2012) ;
- annexe B « Notice pratique sur le contrat de travail à la tâche » : document d'aide à la mise en œuvre de l'avenant n° 96 du 4 avril 2002 sur le contrat de travail à la tâche (étendu) ;
- annexe C « Prévoyance » : avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, étendu par arrêté du 17 novembre 2005, et ses avenants modificatifs (étendus) ;
- annexe D « Dispositions spécifiques pour les cadres et agents de maîtrise hors classification » : annexe initiale à la convention collective, modifiée ;
- annexe E « Couverture santé » : avenant n° 113, accord départemental du 28 avril 2009, étendu par arrêté ministériel du 21 novembre 2009.

Article 2

Texte principal de la convention collective

L'ensemble du texte de la convention collective du 1^{er} janvier 1977 est modifié et remplacé par le texte joint en annexe du présent avenant.

Article 3

Annexe A « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés »

L'annexe A « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés », issue de l'avenant n° 119 du 10 mars 2011 étendu par arrêté ministériel du 6 juin 2012, est inchangée.

Cette annexe n'a pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, mais a simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière.

Article 4

Annexe B « Notice pratique sur le contrat de travail à la tâche »

Il est annexé à la convention collective une annexe B « Notice pratique sur le contrat de travail à la tâche », élaborée par les signataires de la présente convention collective, qui a pour objet de reprendre et d'expliquer dans un document séparé les dispositions de l'ancien article 75 de la convention collective, issu de l'avenant n° 96 du 4 avril 2002 (étendu), et devenu l'article 70 de la convention collective modernisée.

Cette annexe n'a pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de l'avenant n° 96, mais a simplement pour objet, afin de faciliter son emploi, de reprendre les tableaux de correspondance et donner des exemples relatifs à l'application de ce dernier.

Article 5

Annexe C « Prévoyance »

L'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005 (étendu par arrêté du 17 novembre 2005, *Journal officiel* du 29 novembre 2005) et ses avenants modificatifs présents et ultérieurs, mettant en œuvre un régime de prévoyance pour l'ensemble du personnel permanent non cadre des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, devient annexe C « Prévoyance ».

L'annexe C est, en tant qu'accord collectif relatif à la prévoyance, soumise à l'intégralité de la réglementation applicable en la matière.

Article 6

Annexe D « Dispositions spécifiques pour les cadres et agents de maîtrise hors classification »

L'annexe D de la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire, traitant des dispositions spécifiques aux cadres et agents de maîtrise hors classification, modifiée par l'avenant n° 119 du 10 mars 2011 étendu par arrêté ministériel du 6 juin 2012, est modifiée et remplacée par le texte joint en annexe du présent avenant.

L'annexe D est, en tant qu'accord collectif, soumise à l'intégralité de la réglementation applicable en la matière.

Article 7

Annexe E « Complémentaire santé »

L'avenant n° 113, accord départemental du 28 avril 2009, qui met en place un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du département de Saône-et-Loire, devient l'annexe E.

L'annexe E est inchangée.

L'annexe E est, en tant qu'accord collectif instituant un régime de complémentaire santé obligatoire, soumise à l'intégralité de la réglementation applicable en la matière.

Article 8

Date d'effet. – Durée du présent avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en cinq exemplaires, dont un en version numérique à l'unité territoriale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Sennecey-le-Grand, le 25 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CONVENTION COLLECTIVE **des exploitations agricoles de Saône-et-Loire** **du 1^{er} janvier 1977 (IDCC : 9712)** *(Etendue par arrêté du 26 août 1977,* *Journal officiel du 5 octobre 1977)*

La convention collective du travail du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire a fait l'objet d'un accord de modernisation en date du 25 octobre 2012 qui a remplacé ou modifié certaines anciennes dispositions et revu, en conséquence, l'ensemble de l'architecture du texte concernant sa numérotation.

Cette convention collective comporte par ailleurs plusieurs annexes :

- annexe A « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés » ;
- annexe B « Notice pratique sur le contrat de travail à la tâche » ;
- annexe C « Prévoyance » ;
- annexe D « Dispositions spécifiques pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres hors classification » ;
- annexe E « Couverture santé ».

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations qui sont définies ci-après.

a) Les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière (d'ornement, fruitière, viticole), d'arboriculture, d'aviculture, d'apiculture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs.

b) Les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D. 722-4 du code rural et de la pêche maritime.

c) Les associations de service de remplacement.

d) Les entreprises de travaux agricoles, les coopératives d'utilisation de matériel (CUMA) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des CUMA spécialisées à vocation départementale.

e) Les cadres, techniciens et agents de maîtrise des exploitations agricoles définies ci-dessus sont concernés par la présente convention, à l'exception des dispositions ci-après, faisant l'objet d'une convention annexe à la présente convention collective de travail (annexe D) : période d'essai, conventions de forfait sur l'année, prime d'ancienneté, licenciement (préavis, indemnité), départ à la retraite, prévoyance retraite.

Article 2

Apprentis

La présente convention est applicable aux apprentis liés à leur maître d'apprentissage par un contrat écrit, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, à l'exception, cependant, des dispositions relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires et à la résiliation du contrat de travail.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles de la présente convention.

Les avantages individuels acquis sont ceux qui ont leur fondement, dans le contrat individuel, par opposition aux avantages consentis à l'ensemble du personnel par convention collective.

Ainsi, les avantages individuels sont ceux dont peut se prévaloir chacun des salariés d'une entreprise, pris individuellement ; ils peuvent concerner : la rémunération, la classification professionnelle, les primes accessoires aux salaires, les gratifications, l'indemnité de rupture...

C'est ainsi qu'en aucun cas la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Article 4

Champ d'application territorial

La présente convention est applicable aux salariés des exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de Saône-et-Loire, ainsi qu'aux salariés des établissements autonomes situés sur ce même territoire, bien que le siège de leur entreprise soit établi sur le territoire d'un autre département.

CHAPITRE II

DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Article 5

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6

Révision

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande en révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre au service de l'état compétent.

La demande de révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y voir substituer.

Le président de la commission mixte porte la demande de révision à la connaissance des autres parties signataires, lesquelles font part de leurs observations en mentionnant également les points qu'elles désirent voir réviser. Les réponses, qui doivent parvenir au président de la commission mixte sous quinzaine, sont complétées par la proposition de 2 ou 3 dates de réunion. Ce dernier doit, dans le délai de 2 mois à dater de la demande initiale de révision réceptionnée au service, provoquer la réunion de la commission mixte.

Article 7

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail. La durée du préavis doit précéder de 3 mois la date d'effet de la dénonciation.

La dénonciation est notifiée par son auteur au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée aux parties cosignataires et déposée auprès du service de l'état compétent. En vue d'élaborer une nouvelle convention collective, la commission mixte devra se réunir dans un délai de 2 mois suivant la dénonciation.

Toutefois, même après dénonciation, la présente convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de la date d'effet de la dénonciation, sauf accord précisant une durée plus longue.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE CONCILIATION

Article 8

Procédure de conciliation

Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation ou de médiation, et en cas d'échec à la procédure d'arbitrage, dans les conditions déterminées par le code du travail.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 9

Liberté syndicale et d'opinion

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Article 10

Délégués syndicaux

A. – Délégué interentreprises

Le présent article fixe le statut et les attributions des délégués interentreprises qui représentent auprès des employeurs les organisations syndicales qui les ont désignés.

Il est applicable à toutes les exploitations et entreprises visées à l'article 1^{er} « Champ d'application professionnelle » qui emploient habituellement moins de 11 salariés ou qui, employant habituellement plus de 10 salariés, ne comportent pas une délégation du personnel conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail, les élections normalement organisées ayant abouti à un procès-verbal de carence.

1. Statut du délégué interentreprises

Chaque syndicat répondant aux critères de représentativité définis par le code du travail sur le plan national peut désigner un délégué interentreprises dans chacun des arrondissements du département de Saône-et-Loire : Autun, Chalon-sur-Saône, Charolles, Louhans et Mâcon.

Il est convenu, en ce qui concerne les salariés cadres d'exploitation, que la circonscription sera le département et que l'organisation syndicale aura la faculté de désigner un délégué titulaire et un délégué suppléant qui pourront, tour à tour, exercer leurs fonctions. Notification de cette désignation est faite par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisation syndicale patronale, l'employeur du délégué interentreprises et le service de l'Etat compétent.

Le délégué interentreprises ne pourra être désigné que parmi les salariés travaillant dans une exploitation agricole de la circonscription et ayant exercé son activité professionnelle de façon permanente depuis au moins 1 an dans le département. Les organisations syndicales s'efforceront de désigner leurs délégués parmi les salariés des entreprises comportant 2 salariés au moins.

Le délégué interentreprises, quelle que soit sa nationalité, doit être âgé de 18 ans accomplis et n'avoir encouru aucune condamnation prévue à l'article 6 du code électoral.

L'organisation syndicale patronale devra notifier également par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales de salariés intéressées et au service de l'Etat compétent les noms et adresses des délégués employeurs.

Un employeur qui veut licencier un délégué interentreprises doit informer l'organisation dont relève ce délégué et obtenir, ensuite, l'accord de l'inspecteur du travail, dans les formes prévues à l'article L. 2411-3 du code du travail relatif aux délégués syndicaux.

2. Crédit d'heures du délégué interentreprises

L'employeur est tenu de laisser à son salarié, délégué interentreprises, dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

3. Attributions du délégué interentreprises

Au niveau des exploitations agricoles de sa circonscription, le délégué interentreprises lorsqu'il est sollicité pourra intervenir directement auprès de l'employeur et exercera au moins les missions des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article L. 2234-1 du code du travail.

L'employeur est tenu de recevoir le délégué interentreprises, à condition que celui-ci se soit conformé à la procédure suivante :

a) Le délégué interentreprises doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 48 heures à l'avance, par note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. La date, l'heure et le lieu de la rencontre sont alors fixés dans les meilleurs délais, d'un commun accord, par l'employeur et le délégué.

b) Le délégué interentreprises doit informer le délégué des employeurs dans les mêmes conditions ; le délégué des employeurs pourra assister à l'entretien, notamment s'il est appelé par l'employeur concerné.

c) Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué interentreprises devra informer de son absence son propre employeur 48 heures à l'avance.

A la demande de l'un des deux délégués et à condition de le prévenir assez tôt, il pourra être fait appel à l'assistance de l'inspecteur du travail compétent. De toute manière, le délégué interentreprises est habilité à saisir l'inspecteur du travail compétent de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont celui-ci est chargé d'assurer le contrôle.

En dehors de la procédure décrite ci-dessus, le délégué interentreprises ne pourra pénétrer dans l'exploitation qu'avec l'autorisation de l'employeur. Toutefois, il pourra pénétrer dans le logement personnel du salarié, quelle que soit la disposition des lieux, si celui-ci l'y invite. En tout état de cause, le délégué interentreprises ne pourra en aucun cas exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

B. – Représentation syndicale dans l'entreprise

Il convient en la matière de se reporter aux dispositions du code du travail (art. L. 2142-1 et suivants du code du travail).

Article 11

Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont désignés par voie d'élections pour une durée de 2 ans dans chaque entreprise comprenant 11 salariés et plus.

Le nombre des délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés et est fixé par l'article R. 2314-21 du code du travail.

Leurs missions sont définies par l'article L. 2313-1 du code du travail.

Article 12

Comités d'entreprise

Les dispositions des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail instituant des comités d'entreprise sont applicables aux exploitations agricoles et assimilées visées dans la présente convention.

Article 13

Services de santé et sécurité au travail

Les dispositions relatives aux services de santé et sécurité au travail sont observées par tous les employeurs soumis à la présente convention et conformément aux dispositions des articles L. 717-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Article 14

Retraite complémentaire

Tous les salariés non bénéficiaires de la convention collective nationale du 2 avril 1952 de prévoyance des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles, lesquels cotisent au régime de la mutualité sociale agricole, sont affiliés au régime de retraite complémentaire de l'AGRR (association générale de retraites par répartition), 15, place Darcy, 21000 Dijon, à laquelle des employeurs ont pour obligation de s'affilier.

L'assiette des cotisations est constituée par le salaire brut limité à quatre fois le plafond des assurances sociales agricoles.

Le taux contractuel de la cotisation est fixé à 7,50 %.

Ce taux ainsi que le taux d'appel fixé par les partenaires sociaux, en référence aux dispositions de la convention collective nationale du 24 mars 1971, sont ainsi répartis :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Article 15

Formation professionnelle continue

Les employeurs agricoles relevant de la présente convention collective, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, sont affiliés au fonds d'assurance formation des salariés des exploitants agricoles (FAFSEA, 153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16).

Il existe une délégation régionale du FAFSEA pour la région Bourgogne, située à Dijon.

Ils contribuent, dans le cadre du FAFSEA, au financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation dont les taux sont fixés par accord au niveau national (accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture). La caisse de mutualité sociale agricole est chargée de recouvrer ces cotisations, pour le compte du FAFSEA.

CHAPITRE V EMBAUCHAGE

Article 16

Déclaration préalable à l'embauche

Toute embauche, quelle que soit la nature du contrat, doit faire l'objet d'une déclaration obligatoirement préalable à l'embauche auprès de la mutualité sociale agricole conformément à la réglementation en vigueur.

Article 17

Attestation de cessation de travail

Lorsque les employeurs engagent un salarié, ils peuvent exiger de celui-ci la présentation d'une attestation de cessation de travail ou éventuellement d'un certificat de travail délivré par son ancien employeur sous peine de s'exposer de la part de celui-ci à une demande de dommages-intérêts pour débauchage.

Article 18

Age d'admission

Les jeunes qui ne sont pas dégagés de l'obligation scolaire ne peuvent être employés à des travaux agricoles que dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 19

Période d'essai

A. – Contrat à durée indéterminée

Toute période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être prévus dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, fixée à une durée maximale de 2 mois pour les ouvriers et les employés, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sans avoir à verser une indemnité.

Si la période d'essai n'est pas concluante, elle pourra être prolongée au maximum de la même durée, par accord écrit entre les parties.

Pendant cette période d'essai, l'employeur pourra mettre fin au contrat, moyennant le respect d'un délai de prévenance, fixé par le code du travail, dont la durée augmente en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 24 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

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

Si le salarié souhaite rompre la période d'essai, il devra prévenir l'employeur, dans les conditions fixées par le code du travail, soit :

- 24 heures à l'avance si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures à l'avance au-delà.

B. – Contrat à durée déterminée

La période d'essai fixée dans le contrat ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour ouvré par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines, entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

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

C. – Rémunération

En cas de rupture de contrat de quelque nature qu'il soit au cours de la période d'essai, le salarié perçoit, pour le temps de travail accompli, la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été embauché.

Article 20

Contrat de travail

A. – Contrat à durée indéterminée à temps complet

Dès l'embauchage, il est recommandé d'établir un contrat de travail écrit en deux exemplaires signés par les parties dont l'un est conservé par l'employeur, l'autre par le salarié.

B. – Autres catégories de contrats

Contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Contrat à durée indéterminée intermittent.

Contrat à durée déterminée tous types.

Ces contrats doivent être obligatoirement conclus par écrit, dès l'embauche, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Un exemplaire du contrat à durée déterminée doit obligatoirement être transmis au salarié dans le délai de 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Article 21

Service national et réserve opérationnelle

Il est fait application des dispositions des articles L. 3142-65 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 22

Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés

Les dispositions pratiques relatives à la classification des salariés font l'objet d'une annexe A à la convention collective.

Ces grilles de synthèse n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, elles ont simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière. L'annexe A n'est donc pas partie intégrante de la convention collective.

Article 23

Principes généraux régissant la classification des salariés

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants.

a) C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les éléments déterminants de la classification sont les tâches confiées au salarié, son degré d'autonomie et de responsabilité, la référence aux diplômes ne servant qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

b) Les descriptions d'emplois données ci-après ont vocation à décrire, de manière générale, chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des exploitations en termes d'organisation, de production, d'emploi et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Si de nouveaux emplois venaient à apparaître du fait de l'évolution des métiers liée aux techniques de production, à la structure organisationnelle des exploitations, notamment, la nécessaire adaptation au poste de travail qui s'ensuivrait serait envisagée.

c) Un salarié peut être amené à effectuer des tâches relevant d'un niveau inférieur à l'emploi qu'il occupe.

d) Une même dénomination de poste peut correspondre à plusieurs niveaux de classification (exemple : un employé d'élevage peut être classé entre le niveau I et le niveau IV), le niveau et l'échelon à retenir pour le salarié dépendent alors de ses activités réelles au regard de la description attachée à ce niveau et à cet échelon.

e) S'agissant des postes de travail portant sur des fonctions transversales (secrétariat, comptabilité, commercial, gestion des ressources humaines, qualité, etc.), le salarié sera classé en fonction de son niveau d'autonomie et de responsabilité au regard des définitions ci-dessous sans tenir compte des spécificités techniques liées à l'activité de production. L'intitulé du poste devra autant que possible être représentatif des fonctions réelles du salarié (ex. : secrétaire comptable, responsable qualité...).

f) Quel que soit son niveau d'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

g) Le bulletin de paie du salarié doit mentionner l'intitulé de son poste, la catégorie à laquelle il appartient (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre) ainsi que le niveau et l'échelon auxquels il est classé.

h) Des grilles synthétiques des classifications ci-dessous sont proposées en annexe. Ces grilles donnent des exemples d'intitulés de poste ; elles donnent en outre des indications pratiques pour l'utilisation de la classification. Les dispositions de l'annexe A n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles du présent titre, mais seulement d'en faciliter la mise en œuvre.

i) Il est recommandé, lors de l'embauche et à l'occasion de tout changement significatif de poste ou de fonctions, d'établir une description de poste pour le salarié. Il est recommandé d'établir ce document par écrit, en double exemplaire, signé des parties, dont un remis au salarié et le second conservé par l'employeur. Un modèle de ce document figure en annexe A.

j) Afin d'évaluer la situation du salarié dans son emploi et, le cas échéant, les possibilités d'évolutions, un entretien annuel peut être envisagé à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Il n'est pas requis de formalisme particulier pour le déroulement de cet entretien.

k) A l'occasion du passage à une classification supérieure, il peut être prévu une période probatoire à l'issue de laquelle l'employeur ou le salarié peuvent décider de revenir à la classification et au niveau de rémunération initiaux. Cette période probatoire ne peut exister qu'avec l'accord des deux parties, formalisé par écrit. La durée de la période probatoire ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour l'embauche sur le poste proposé et peut être renouvelée au même titre que cette dernière.

Article 24

Classification des emplois

La classification des emplois est la suivante.

Ouvriers et employés

Niveau I. – Emplois d'exécutants

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et de l'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel qu'il utilise et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou équivalent.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés, qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.

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, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou équivalent.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou équivalent.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

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 en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés, sur la base d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

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).

Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Niveau I

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien, d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement d'autres salariés, d'autre part –, comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien possède une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses des travaux et missions qui lui sont confiés. Il en assure l'organisation et l'exécution 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...

L'agent de maîtrise, outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

L'agent de maîtrise relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels 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).

Niveau II

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien, d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement des autres salariés, d'autre part –, comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien 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 confiés.

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.

A ce niveau, l'agent de maîtrise, outre les travaux et missions d'encadrement qu'il effectue au niveau précédent, 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 formation 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).

Cadres

Niveau I

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 analyses 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

Salarié qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire 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).

CHAPITRE VII

RÉMUNÉRATIONS

Article 25

Bases minimales de rémunération

Les salaires minimaux des salariés agricoles : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, dont les classifications hiérarchiques sont précisées aux articles 23 et 24, sont fixés par des avenants « Salaires » à la présente convention.

Article 26

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application des dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et de rémunération.

Toutes mesures sont prises pour assurer l'égalité de traitement envers les salariés en application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Article 27

Apprentis

Sous réserve des dispositions légales plus favorables, la rémunération minimale des apprentis est égale au salaire horaire déterminé pour le niveau I des ouvriers et employés, affecté d'un taux variable en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage, tel que fixé dans le tableau suivant.

(En pourcentage.)

	AVANT 18 ANS	DE 18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	45	55	65
3 ^e année	60	70	85

Article 28

Salariés changeant temporairement d'emploi

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

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification perçoivent le salaire de cette catégorie, pour le temps qu'ils y sont employés.

CHAPITRE VIII

PRIMES

Article 29

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base réel du salarié, correspondant à la durée normale du travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée aux taux suivants :

- 2 % à partir de 3 ans ;
- 6 % à partir de 5 ans ;
- 8 % au-delà de 10 ans.

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi, continue ou non, dans la même exploitation.

Article 30

Promotion sociale

A. – Prime forfaitaire

Une prime de promotion sociale, versée une seule fois, sera octroyée au salarié de l'entreprise ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de celle-ci, lorsque, au cours de son activité professionnelle, il aura acquis l'un des diplômes délivré par le ministère de l'agriculture ou un certificat de qualification professionnelle délivré par les partenaires sociaux, à raison de 15 fois la valeur horaire du coefficient de l'emploi occupé par ce salarié dans l'entreprise.

B. – Evolution de la classification

En cours d'emploi, et pour une période qui ne saurait excéder 3 ans, l'employeur devra procéder à un examen du poste de travail et des capacités professionnelles du salarié, afin d'envisager un avancement dans la grille de classification des emplois.

La procédure de révision du niveau de classification peut également intervenir après un stage de formation professionnelle, attesté par le centre de formation.

Article 31

Définitions

Les avantages en nature fournis à titre gratuit par l'employeur sont des éléments de rémunération qui doivent apparaître comme tels sur le bulletin de salaire à la ligne « salaire brut » pour servir de base au calcul des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS. Ces sommes sont ensuite déduites du net à payer.

Les avantages en nature fournis à titre onéreux par l'employeur (c'est-à-dire moyennant une participation du salarié) sont évalués en appliquant un coefficient multiplicateur au taux du minimum garanti, lequel coefficient est fixé par la convention collective. Ils ne sont pas soumis à cotisations sociales et sont déduits du salaire net à payer.

Article 32

Nourriture

La valeur journalière de la nourriture, fournie par l'employeur à son salarié, est fixée dans les avenants salaires à la présente convention.

Cette valeur est égale à 3 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail. Toutefois, pour les salariés et apprentis dont le salaire est calculé sur la base du Smic horaire, le montant de l'avantage en nature que constitue la nourriture est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, c'est-à-dire deux fois le taux du minimum garanti.

Cette évaluation subit, sous réserve de l'application de dispositions plus favorables qui pourraient résulter des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les abattements suivants :

- apprentis : 30 % ;
- salariés mineurs : 20 % ;
- enfants de salariés :
 - de moins de 2 ans : 100 % (donc aucune retenue au titre de la nourriture) ;
 - de 2 à 5 ans : 75 % ;
 - de 6 à 14 ans : 50 % ;
 - de 15 à 18 ans : 20 %.

Article 33

Logement

Les différentes évaluations mensuelles du logement sont indiquées dans les avenants « Salaires » à la présente convention. Pour les apprentis et les salariés mineurs, les abattements sont les mêmes que ceux prévus à l'article 32.

Fourniture d'un logement à titre gratuit :

Lorsque l'employeur fournit un logement à titre gratuit au salarié, cet avantage est évalué, soit forfaitairement pour le mois, selon le barème légal qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), soit en option selon la valeur locative. Il s'agit d'un élément qui vient se rajouter à la rémunération. Cette somme, qui doit donc apparaître sur le bulletin de salaire, est soumise à cotisation sociales, CSG et CRDS.

Fourniture d'un logement à titre onéreux :

Si l'employeur fournit ce logement à titre onéreux, il doit évaluer la valeur du logement fourni selon le barème ci-après. Dans ce cas l'employeur devra alors payer le salaire net auquel est soustrait le montant en question.

Pour les salariés et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue le logement est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, soit application d'un coefficient 8 au minimum garanti pour l'évaluation mensuelle.

Pour les autres catégories professionnelles, le chapitre ci-après « A. – Définitions » précise les coefficients multiplicateurs applicables au minimum garanti.

A. – Définitions

1. Chambres meublées

Chambres ordinaires : coefficient 10.

2. Logements non meublés : 3 catégories

CATÉGORIE	LOGEMENT	COEFFICIENT
3	Type F1 (1 pièce + cuisine)	15
2	Type F2 (2 pièces + cuisine)	25
1	Type F3 (3 pièces et plus + cuisine)	35

3. Hébergement collectif

Il est obligatoire de faire une déclaration d'hébergement collectif à l'autorité compétente, au plus tard le 30^e jour suivant l'affectation du local. La notion d'hébergement collectif suppose la présence de plusieurs personnes vivant en commun dans un même local, même de façon temporaire, que ce soit à titre gratuit ou non.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : coefficient 11.

B. – Etat des lieux

Un état des lieux est fait en double exemplaire, sur papier libre, et remis à chacune des parties lors de l'entrée dans les lieux. Il détermine la catégorie de classement du logement en cause.

En tout état de cause, les hébergements doivent répondre aux normes minimales fixées par la réglementation (art. R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime).

Article 34

Autres avantages en nature

Tout autre avantage en nature fourni, à titre gratuit, au salarié par l'employeur, est évalué de gré à gré, fait l'objet d'un accord écrit et doit figurer sur le bulletin de salaire.

CHAPITRE X

PAIEMENT DES SALAIRES

Article 35

Périodicité des règlements de salaire

En matière de périodicité du versement du salaire, il convient d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 36

Bulletin de salaire

L'employeur doit remettre à son salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de salaire, établie conformément aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Article 37

Conservation des bulletins de salaire

L'employeur doit conserver un exemplaire des bulletins de salaire pendant 5 ans, au siège de l'entreprise.

Article 38

Rémunération mensuelle

1. Tout salarié entrant dans le champ d'application de la présente convention collective perçoit une rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé par le paragraphe 3 ci-après.

2. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas obligatoirement aux salariés saisonniers.

3. La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire par 151,67 heures conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendue applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988.

La rémunération garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ;
- effet direct d'une cessation collective du travail (grève).

Article 39

Frais de déplacement

Lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle pour les besoins de son activité professionnelle, l'entreprise lui alloue, au titre de cette utilisation, des indemnités forfaitaires kilométriques fixées en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, le barème fiscal s'appliquera automatiquement.

Afin d'éviter que la responsabilité civile de l'entreprise puisse se trouver engagée du fait de l'utilisation professionnelle de la voiture personnelle du salarié, celui-ci s'engage à contracter auprès de sa compagnie une assurance couvrant sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le salarié aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'entreprise. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives.

Lorsque les dépenses sont importantes, les frais donneront lieu au versement d'avances, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

CHAPITRE XI

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 40

Durée du travail

Pour l'application des règles relatives à la durée du travail, il convient de se référer à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ainsi qu'à ses avenants éventuels.

A. – Définition de la durée du travail effectif

Se référer aux articles 6.1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981.

B. – Répartition et aménagement du temps de travail

Se référer au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 41

Heures supplémentaires

A. – Définition des heures supplémentaires

Se référer à l'article 7.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

B. – Décision d'exécuter des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

C. – Rémunération des heures supplémentaires

Se référer à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

D. – Convention sur une base annuelle d'heures de travail

Se référer aux dispositions de l'article 7.3, paragraphe 3, de l'accord national du 23 décembre 1981.

E. – Convention sur une base mensuelle d'heures de travail

Se référer aux dispositions de l'article 7.3, paragraphe 2, de l'accord national du 23 décembre 1981.

F. – Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Se référer à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 42

Durée maximale du travail

A. – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Se référer à l'article 8.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

B. – Durée journalière maximale du travail

Se référer à l'article 8.2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

C. – Durée annuelle maximale du travail

Se référer à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

D. – Maximum d'entreprise

Se référer à l'article 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 43

Contrat de travail intermittent

Se référer à l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 44

Travail à temps partiel

Se référer aux dispositions du code du travail et de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 45

Interventions ponctuelles nuit et astreintes

Lorsque, pour les besoins de l'entreprise, il sera ponctuellement demandé des travaux de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin, nécessitant le déplacement hors du domicile du salarié, le temps de travail effectif sera, au choix de l'employeur, payé ou récupéré avec une majoration, au

minimum de 10 %, à négocier dans chaque entreprise pour les heures effectuées de 23 heures à 5 heures du matin.

Cela ne concerne pas les travailleurs de nuit pour lesquels un accord d'entreprise sera obligatoirement mis en place.

Les périodes d'astreintes sont réglées par l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 46

Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail

L'employeur consigne chaque jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail dans un registre ou document. Une copie de ce document doit être remise au salarié en même temps que son bulletin de salaire. Il sera émarginé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et des délégués du personnel.

Il doit être conservé pendant 5 ans.

Le planning indicatif de modulation doit être affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

Article 47

Repos hebdomadaire et dominical

Se référer aux articles 5.1 à 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire qui est en principe donné le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à ce principe conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue de 1 mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50 %.

Aménagement du repos hebdomadaire

En dehors des périodes de congés payés, les parties peuvent convenir, par écrit, que le repos hebdomadaire sera de 48 heures consécutives ou non au moins 22 fois par an, et si possible 2 fois par mois, cette mention figurant dans le contrat de travail.

Article 48

Absences

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Une absence peut être motivée par la maladie, l'accident dûment constaté survenu à l'intéressé, à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou par le décès d'un parent proche.

Dans ces hypothèses, le salarié qui, sauf cas de force majeure, n'a pas fait connaître, dans le délai de 48 heures, le motif de cette dernière pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

D'autre part, le salarié peut, sur sa demande, formulée – sauf impossibilité – 48 heures à l'avance, être autorisé à s'absenter.

Article 49

A. – Protection de la grossesse et de la maternité

A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-34 et R. 1225-1 et suivants du code du travail.

B. – Congés de maternité, d'adoption et de naissance

Ces congés, qui ne peuvent être confondus avec ceux pris au titre des congés payés légaux ou conventionnels, sont octroyés selon les règles posées aux articles L. 1225-16 et suivants du code du travail s'agissant du congé de maternité, aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail s'agissant du congé paternité et aux articles L. 1225-37 et suivants s'agissant du congé d'adoption.

CHAPITRE XIII

CONGÉS

Article 50

Congés payés

Selon les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, tous les salariés employés dans les exploitations et entreprises fixées à l'article 1^{er} de la présente convention ont droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions prévues par les articles suivants.

Article 51

Durée du congé

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence définie ci-après, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 1 jour de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires, sont considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés notamment :

1. Les congés payés de l'année précédente ;
2. Les congés pour événements familiaux ;
3. Les repos compensateurs ;

4. Les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
5. Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
6. Les congés de formation professionnelle ;
7. Les congés de maternité, paternité et d'adoption ;
8. Les périodes d'arrêt, pour cause d'accidents de travail et de maladies professionnelles (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an) ;
9. Les périodes de maintien ou de rappel au service national à titre quelconque ;
10. Les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
11. Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 713-19 du code rural et de la pêche maritime.

Les salariés intérimaires ou en contrat de travail intermittent, quelle que soit la durée du travail effectivement accomplie, ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui ne peut être inférieure à 1/10 de la rémunération totale brute.

Par jour ouvrable, on entend les jours normalement consacrés au travail, par opposition au jour de repos hebdomadaire et aux jours légalement fériés s'ils sont chômés dans l'entreprise. Ne peuvent être déduits des congés annuels payés les périodes de congés maternité, paternité ou adoption, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de délai-congé, les absences autorisées.

Article 52

Congé d'ancienneté

La durée du congé annuel est majorée à raison :

- 1 jour de congé payé supplémentaire au-delà de 10 années de présence dans l'entreprise ;
- 1 deuxième jour de congé payé supplémentaire au-delà de 15 années de présence dans l'entreprise.

Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de 32 jours.

Toutefois, les salariés qui bénéficient déjà, au 1^{er} janvier 1983, de plus de 32 jours ouvrables de congés payés conservent les droits ainsi acquis.

Article 53

Règles de fractionnement et de report du congé

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu ; le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une des tranches de congé doit être au moins égale à 12 jours ouvrables et ne peut être refusée, à la demande des salariés concernés, pendant la période des vacances scolaires.

Cette fraction continue doit obligatoirement être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Dans les conditions fixées à l'article L. 3141-18 du code du travail, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Article 54

Prise effective des congés

Les bénéficiaires d'un congé payé doivent en jouir obligatoirement en jours de repos. Ce congé doit être pris avant la fin de la période de référence, soit le 31 mai de l'année suivante. Le salarié ne pourra bénéficier d'une contrepartie financière à ce repos, sauf disposition légale contraire.

Article 55

Période et ordre des départs en congé

La période ordinaire des congés doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période (soit fin février).

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié le plus tôt possible, soit, au plus tard, 1 mois à l'avance et, en cas de circonstances exceptionnelles, 15 jours avant son départ.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs est déterminé par l'employeur et, s'il a lieu, par roulement dans l'ensemble de l'établissement ou pour certaines catégories d'emploi, après avis des délégués du personnel ou, à défaut, consultation des membres du personnel, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de la durée de leurs services dans l'établissement et de la nécessité d'assurer d'une façon convenable les différents travaux dans ledit établissement.

Article 56

Indemnité de congé

1. L'indemnité afférente au congé, prévu par le premier alinéa de l'article 51, est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et des périodes assimilées à un temps de travail effectif.

2. Dans tous les cas, l'indemnité prévue par le présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué de travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

3. Le salarié, dont le contrat est rompu ou terminé avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les principes du paragraphe 1 du présent article.

L'indemnité compensatrice est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Ce remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat étant le fait du salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

L'indemnité prévue au premier alinéa du présent paragraphe est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient la qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article 57

Interdiction de travail

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé, sauf dans le cas d'un contrat vendanges conclu au titre des articles L. 718-4 et suivants du code rural et de la pêche maritime, conformément aux articles D. 3141-1 et D. 3141-2 du code du travail.

Article 58

Jours fériés légaux

Sont considérés comme jours fériés, aux termes de la législation en vigueur : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 Novembre, le 25 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

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

Le jour férié ne peut être compté parmi les jours ouvrables de congé lorsqu'il est chômé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à la tâche ou dans le cadre de contrat de travail intermittent bénéficient de dispositions spécifiques (cf. l'article 70 « Contrat individuel de tâcheron » de la présente convention collective et l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour le contrat de travail intermittent).

A. – Indemnisation du chômage du 1^{er} Mai

Le salarié mensualisé ne doit subir aucune diminution de son salaire mensuel.

Le salarié à l'heure ou à la journée ou au rendement a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage de ce jour férié.

B. – Indemnisation du chômage d'un autre jour férié

Les salariés ont droit aux mêmes règles de calcul de l'indemnisation prévue pour le chômage du 1^{er} Mai.

Toutefois, cette indemnisation n'est accordée qu'au salarié présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour qui le suit, sauf autorisation d'absence (congé payé, pont, autre absence, etc.) préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois, lors de la survenance d'un jour férié chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures indemnisées au titre du jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif.

C. – Travail d'un jour férié

Si, exceptionnellement, un jour férié doit être travaillé, la rémunération du salarié sera la suivante :

- 1^{er} Mai : le salaire correspondant au travail effectué est doublé ;
- autres jours fériés : le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50 %.

Article 59

Congés exceptionnels. – Événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les circonstances suivantes.

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours portés à 5 jours après 1 an de présence sur l'exploitation
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours (pour celui des deux qui ne bénéficie pas du congé légal de naissance ou d'adoption)
Mariage d'un enfant	1 jour porté à 2 jours après 1 an de présence sur l'exploitation
Décès du père ou de la mère	3 jours (sans condition d'ancienneté)
Décès d'un enfant	4 jours (sans condition d'ancienneté)
Décès du conjoint	4 jours (sans condition d'ancienneté)
Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère	3 jours (sans condition d'ancienneté)

Ces jours de congé, qui doivent être pris en continu au moment de l'événement en cause, n'entraînent pas de réduction de la rémunération et entrent dans le décompte de la durée du travail.

Article 60

Congés de formation économique et sociale, de formation syndicale, de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale sont prévus par l'article L. 3142-7 du code du travail.

Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse sont prévus par l'article L. 3142-43 du code du travail.

Ces congés sont accordés à la demande des salariés dans la limite de :

- 12 jours ouvrables rémunérés pour les entreprises de plus de 10 salariés, dans les conditions prévues par voie réglementaire, s'agissant des congés de formation économique et sociale et formation syndicale.

Ce congé est porté à 18 jours pour les animateurs des stages ou des sessions, dans les mêmes conditions que ci-dessus ;

- 6 jours ouvrables, non rémunérés, pris en 1 ou 2 fois s'agissant des congés de formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse.

Article 61

Congés de perfectionnement

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur, le personnel bénéficie chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 2 jours de congés rémunérés afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique ou économique, organisés soit par les services du ministère de l'agriculture, soit par les organisations professionnelles, ou par la mutualité sociale agricole.

Les intéressés doivent obtenir l'accord préalable de leur employeur et leur fournir des justificatifs sur l'utilisation de ces congés.

Les salariés ne pourront se refuser à suivre les sessions qui leur seraient demandées par leur employeur. Dans ce dernier cas, les frais occasionnés sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs.

Les présentes dispositions s'appliquent sans préjudice du droit au congé individuel de formation dont tout salarié peut demander à bénéficier conformément aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Article 62

Procédure de licenciement

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur au-delà de la période d'essai, doit être suivie la procédure de licenciement prévue par le code du travail.

Article 63

Délai-congé ou préavis

Le présent article ne s'applique qu'en cas de rupture du contrat de travail au-delà de la période d'essai, hors cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

A. – Notification

Le délai-congé ou le préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du délai-congé (ou du préavis).

Si l'employeur dispense le salarié de l'exécution du travail, il doit être fait application de l'article L. 1234-5 du code du travail.

B. – Durée

1. En cas de démission :

- 1 semaine : ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois : ancienneté supérieure à 6 mois ;
- 3 mois : salarié logé par l'employeur ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

2. En cas de licenciement, de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ou de départ à la retraite à l'initiative du salarié :

- 1 mois : ancienneté inférieure ou égale à 2 ans ;
- 2 mois : ancienneté supérieure à 2 ans ;
- 3 mois : salarié logé par l'employeur ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

Pour les travailleurs handicapés et les mutilés visés à l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du préavis est doublée sans pouvoir excéder 3 mois.

C. – Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis, les salariés embauchés à durée indéterminée ont le droit de s'absenter 4 jours, ou 8 demi-journées par mois, afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont prises pour la moitié au gré de l'employeur et pour moitié au gré du salarié. Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement par l'employeur.

D. – Non-respect du préavis

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai de préavis prévu par la présente convention collective peut être condamné par la juridiction compétente à verser à l'autre partie une indemnité correspondant à la valeur des journées de travail qui n'ont pas été effectuées.

E. – Situation spéciale du salarié licencié bénéficiant d'un logement mis à disposition par l'employeur et retrouvant un emploi avant le terme du préavis

En cas de licenciement, le salarié logé par l'employeur, qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis, peut interrompre ses services en vue d'occuper ce nouvel emploi sans avoir à verser l'indemnité prévue au paragraphe D ci-dessus, à condition que le départ intervienne après le délai

de 1 mois qui suit la signification du congé sous réserve que l'employeur en soit informé 8 jours auparavant. Le logement doit être rendu libre à la cessation du contrat.

Article 64

Indemnité de licenciement

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié, sauf cas de faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- a) S'il compte entre 1 an et 2 ans d'ancienneté ininterrompue : indemnité légale de licenciement.
- b) S'il compte plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue, et sous réserve que l'indemnité légale ne soit pas plus favorable :

1. Une partie forfaitaire égale à 1/2 mois de salaire ;
2. Plus une partie proportionnelle égale à :
 - a) Pour les salariés rémunérés au mois : 1/10 de mois par année d'ancienneté, majoré de 1/15 de mois par année au-delà de 17,5 ans ;
 - b) Pour les salariés rémunérés à l'heure : 20 heures de salaire par année d'ancienneté.

Salaire de référence

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

Article 65

Indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui partira en retraite, à son initiative ou à celle de l'employeur, recevra une indemnité de départ en retraite égale à :

- a) Si le départ est à son initiative :
 - 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
 - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
 - 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.
- b) Si le départ est à l'initiative de son employeur : dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure prévue pour le licenciement en matière de préavis et verser une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 66

Documents de fin de contrat

L'employeur, à la fin du contrat, quel que soit le motif de rupture de ce dernier, doit remettre au salarié :

- une attestation d'assurance chômage ;
- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- le dernier bulletin de salaire ;
- la fiche « pénibilité ».

Article 67

Obligations générales en matière de santé et de sécurité

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Il procède de ce fait à une évaluation des risques professionnels qu'il doit transcrire dans un document unique et fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuelle et collective nécessaires. Il s'assure de leur conformité et de leur bonne utilisation.

L'employeur est notamment garant de la conformité des installations, appareils, machines, outils et équipements de travail mis à la disposition des salariés et s'assure de leur bonne utilisation.

Article 68

Mise à disposition de douche

La mise à disposition de douche dédiée aux travailleurs peut être obligatoire, notamment dans le cas de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

Article 69

Situation de danger grave et imminent

Le salarié alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ; il peut se retirer d'une telle situation sans perte de salaire et sans que l'employeur puisse le sanctionner.

CHAPITRE XVI
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS
TRAVAILLANT À LA TÂCHE EN VITICULTURE

Article 70

Contrat individuel du tâcheron

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé (avenant n° 96 du 4 avril 2002). Une notice explicative est jointe, à titre indicatif, en annexe B.

A. – Etablissement du contrat de travail et mentions obligatoires

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié tâcheron est :

- soit à durée indéterminée ;
- soit à durée déterminée s'il répond aux cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail).

Quelle que soit sa nature, le contrat est écrit et comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

- a) La superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), le type de taille, la densité de plantation et la localisation ;
- b) Les travaux à effectuer ;
- c) Le nombre total d'heures de travail calculé sur des bases horaires qui ne peuvent être inférieures à celles indiquées dans les tableaux de travaux figurant au paragraphe 3 du présent article ;

- d) Les délais de réalisation des travaux ;
- e) Le taux horaire servant de base au calcul du salaire qui ne pourra être inférieur au minimum fixé au paragraphe B du présent article ;
- f) Les primes et indemnités s'y ajoutant :
- indemnité de jours fériés (3 % sur totalité du salaire brut réel) ;
 - prime d'ancienneté (2 % ou 6 % sur totalité du salaire brut réel + indemnité de jours fériés) ;
 - indemnité compensatrice de congés payés (10 % la 1^{re} année, 11 % la 2^e année sur le salaire brut réel + indemnité de jours fériés + prime d'ancienneté) ;
 - prime d'outillage, si le matériel n'est pas fourni par l'employeur ;
- g) La rémunération versée chaque mois ;
- h) L'interdiction de faire travailler, dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron. Tout manquement de la part du salarié peut être considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

B. – Rémunération

La rémunération est calculée sur la base d'un taux horaire qui doit être au moins égal à celui de l'emploi classé niveau III, échelon 2, de la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire.

C. – Temps forfaitaires à l'hectare

Les temps forfaitaires minima par hectare et les dispositions relatives à la fourniture de petit matériel par l'employeur, ou à la prime d'outillage s'y substituant, sont fixés ci-après (cf. annexe B à la présente convention collective).

I. – Mâconnais et Beaujolais

Nombre de pieds par ha (à titre d'information) :

- Aligoté, Saint-Véran, Mâcon blanc : 7 000 ;
- Pouilly-Fuissé : 9 000 à 9 500 ;
- Mâcon rouge, Bourgogne : 8 000 ;
- Beaujolais : 8 000 à 10 000.

Base prise en vue de rechercher une unité : 1 ha = 8 000 pieds (à ramener au nombre de pieds réels).

(En heures.)

TÂCHES	BLANC et rouge Guyot simple	BLANC Arcure simple	BLANC Arcure double	BLANC et rouge Cordon Royat	ROUGE gobelet
Enlever les agrafes (à récupérer)	6	6	6	6	6
Enlever les agrafes et baisser les fils	10	10	10	10	
Tirer les ficelles					10
Dégravage (dégager les pieds)					30
Nettoyage base des pieds					12
Prétaille manuelle seule		55	62		

TÂCHES	BLANC et rouge Guyot simple	BLANC Arcure simple	BLANC Arcure double	BLANC et rouge Cordon Royat	ROUGE gobelet
Taille simple (taille uniquement sans tirer les sarments et sans prétaillage)	55	55	60	65	Tailler et brûler les sarments : 100 ou tailler sans sarments : 80
Tirer les sarments : – sans prétaillage manuel – avec prétaillage mécanique (tirer, brûler les sarments)	Avec curage 60 55	Sans curage 60 xxxxx	Sans curage 60 xxxxx	Sans curage 60 55	
Nettoyage des baguettes (vrilles et sarments)		30	50		
Entretien normal du palissage : – piquets bois : changers les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons – piquets métal : changer les piquets, fils, tirants, crochets	Temps réel Temps réel				
Plier les baguettes et les attacher (couper les bas des baguettes)	20	35	45	10	
Baisser les fils de fer	4	4	4	4	
Emondage ou épandage des pieds	15	15	15	20	30
Ebourgeonnage	35				
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos (hiver et été temps réel)					
Couper les courants ou mouchage		25	40		
Relevage des fils avec tension, pose des agrafes, finition à la cisaille (bout + pointe)	40	45	45	40	20
Accolage, liage					42
Ecimage à la cisaille (1 ^{er} rognage manuel)	10	10	10	10	10
Rognages manuels complets pour la saison (3 rognages) ou cisailage	70	70	70	70	70
Sulfatage manuel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Remondage ou 2 ^e émondage	7	7	7	7	

II. – Côte châlonnaise, Couchois et Maranges

Unité de mesure : hectare.

Définition : 10 000 pieds par ha – blanc ou rouge.

Début du contrat de tâche : 1^{er} novembre.

TÂCHES	GUYOT	CORDON ROYAT
Enlever les agrafes	7	7
Taille avec nettoyage des pieds. – Coupe des rejets avec une pioche		
Taille complète sans prétaillage y compris curage des baguettes : tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	160	170
Taille complète avec prétaillage : tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	150	125
Taille simple (y compris curage des baguettes et couper les vieilles baguettes en 2 fois. Taille uniquement sans tirer les sarments)	85	95
Tirer les sarments :		
– sans prétaillage : tirer, brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	75	75
– avec prétaillage : tirer, brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	65	xxxxx
Entretien normal du palissage :		
– piquets bois : changer les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons	25	25
– piquets métal : changer les piquets, fils, tirants, crochets	10	10
Plier les baguettes et les attacher :		
– manuellement (petits fils)	37	10
– avec outillage (avec pince)	30	xxxxx
Repiquage (sur décision annuelle de l'employeur – rémunération au pied) :		
– avec tarière	Temps réel	Temps réel
– sans tarière (y compris sevrage des pieds)	xxxxx	xxxxx
Baisser les fils ranger sous les rangs	4	4
Ebourgeonnage des pieds :		
– avec dédoublement des baguettes ou des cordons :		
– 1 ^{er} passage	70	70
– 2 ^e passage	15	xxxxx
– sans dédoublement des baguettes	45	45
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos	Temps réel	Temps réel
Relevage des fils (avec tension, accolage, pose des agrafes)	65	65
Ecimage à la cisaille	10	10
Travaux complémentaires = vendange au vert – temps réel.		

Fourniture d'outillage ou prime

1° Fourniture de petit matériel par l'employeur :

Petit matériel manuel fourni par l'employeur, échangé après usure, et rendu en fin de contrat : pioche, masse, sécateur de taille et sécateur à démonter, baramine, marteau, pierre à aiguiser, pince, cisaille, scie à démonter.

Le matériel et l'équipement fournis seront listés et joints au contrat.

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

2° Prime d'outillage, si le matériel (autre que les équipements de protection individuelle et collective) n'est pas fourni par l'employeur :

- 76,22 €/ha la première année ;
- 15,24 €/ha les années suivantes.

D. – Fixation de la durée du travail

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le nombre annuel d'heures normales est de 1 600 heures par an, auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Les travaux payés au temps réel doivent faire l'objet d'un décompte individuel au fur et à mesure.

E. – Maximum annuel de travail

Les limites maximales annuelles de la durée du travail sont, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, fixées à 1 940 heures et, par exception, à 2 000 heures pour les exploitations agricoles n'employant qu'un seul salarié.

F. – Autres dispositions

Hormis les dispositions spécifiques au travail à la tâche qui précèdent, le salarié tâcheron bénéficie des autres dispositions de la convention collective départementale (jours fériés chômés, garantie complémentaire maladie/accident, etc.) et l'employeur doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi salarié, notamment celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Article 71

Vendanges

Les salaires des vendangeurs sont fixés par un avenant à la présente convention lors d'une réunion de la commission mixte se tenant à une date fixée par les partenaires sociaux lors de la réunion de négociation sur les salaires minimaux.

CHAPITRE XVII

PRÉVOYANCE ET SANTÉ

Article 72

Prévoyance

Le régime de prévoyance sert à couvrir les risques liés à la maladie, l'accident, le décès et l'invalidité temporaire ou définitive.

Ce régime est issu d'un accord du 1^{er} septembre 2005 (avenant n° 105 modifié par l'avenant n° 112 du 12 mars 2009) et fait l'objet d'une annexe C « Prévoyance » à la présente convention collective.

Article 73

Couverture santé

Ce régime, qui a pour objet de mettre en œuvre une assurance complémentaire santé, est issu d'un accord du 28 avril 2009 (avenant n° 113) et fait l'objet d'une annexe E « Couverture santé » à la présente convention collective.

CHAPITRE XVIII
DÉPÔT ET EXTENSION

Article 81

Dépôt. – Signature. – Extension

La présente convention est remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations signées sont déposées au greffe (avenant n° 66 du 12 août 1991) du conseil des prud'hommes.

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention, dont la date d'effet est fixée au 1^{er} janvier 1977.

Fait à Mâcon, le 1^{er} janvier 1977.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE D

Convention des techniciens, agents de maîtrise et cadres des exploitations agricoles de Saône-et-Loire

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe « Techniciens, agents de maîtrise et cadres » déterminent les rapports entre les employeurs et les techniciens, agents de maîtrise et cadres des exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Sont considérés comme techniciens, agents de maîtrise et cadres au sens de la présente annexe les salariés dont les missions sont définies par l'avenant n° 119 « Classification des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres » du 10 mars 2011, c'est-à-dire par l'article 24 de la convention collective.

Article 2

Période d'essai

Toute période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être prévus dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans avoir à verser une indemnité. Elle est fixée à une durée de :

- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Si la période d'essai n'est pas concluante, elle pourra être prolongée au maximum du même temps, par accord écrit entre les parties.

Pendant cette période d'essai, l'employeur pourra mettre fin au contrat, moyennant le respect d'un délai de prévenance, fixé par le code du travail, dont la durée augmente en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 24 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines, entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois, après 3 mois de présence.

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

Si le salarié souhaite rompre la période d'essai, il devra prévenir l'employeur, dans les conditions fixées par le code du travail :

- 24 heures à l'avance si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures à l'avance au-delà.

Article 3

Conventions de forfait sur l'année

Les cadres, techniciens et agents de maîtrise ne bénéficiant pas d'une entière liberté dans l'exercice de leurs fonctions seront rémunérés dans les mêmes conditions que le personnel d'exécution sur la base de 35 heures par semaine.

Il est toutefois possible de conclure des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année dans le respect des règles et des conditions prévues par l'article 7.3, paragraphe 3, ou le chapitre XI « Dispositions particulières aux cadres » de l'accord du 23 décembre 1981.

Article 4

Prime d'ancienneté

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur leur salaire de base réel : 2 % après 3 ans, 5 % après 5 ans, 8 % après 10 ans, 10 % après 15 ans.

Article 5

Licenciement

A. – Préavis

Sauf cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- technicien et agent de maîtrise de niveau I : 2 mois (3 mois s'il est logé par l'employeur) ;
- technicien et agent de maîtrise de niveau II : 4 mois ;
- cadres des niveaux I et II : 6 mois.

Pendant la durée du préavis, le technicien, agent de maîtrise ou cadre a droit à des demi-journées ou journées d'absence pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du préavis est de 2 mois ou 3 mois : 10 demi-journées ou 5 jours d'absence ;
- lorsque la durée du préavis est de 4 mois : 10 jours d'absence ;
- lorsque la durée du préavis est de 6 mois : 12 jours d'absence.

En cas de licenciement sans faute grave, le salaire de ces demi-journées ou journées sera maintenu.

Ce temps libre sera pris en accord entre les parties ; faute d'accord, il sera pris alternativement au choix de chacune d'elles.

B. – Indemnité de licenciement

Toute rupture du contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, sans qu'il y ait faute grave ou lourde, donne lieu, indépendamment du préavis, au versement d'une indemnité de licenciement fixée comme suit : 1/2 mois du salaire par année d'ancienneté dans l'exploitation, avec un plafond de 12 mois.

Toutefois, lorsque l'indemnité légale de licenciement se trouve supérieure à l'indemnité conventionnelle, c'est l'indemnité la plus favorable qu'il convient de verser.

Article 6

Départ à la retraite. – Allocation de fin de carrière

Concernant l'âge et les dispositions relatives au départ à la retraite, il convient de se référer à la législation applicable.

L'indemnité de départ doit être au moins égale à la moitié de celle calculée au B de l'article 5 de la présente annexe.

En tout état de cause, cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La partie qui a l'initiative du départ informera l'autre de son intention de mettre fin au contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis :

- s'il s'agit de l'employeur, d'une durée au moins égale à 6 mois ;

- s'il s'agit du salarié :
 - 1 mois s'il justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;
 - 2 mois s'il justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Article 7

Régime prévoyance et retraite

Tout employeur occupant des cadres ou assimilés qui répondent aux définitions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles doit affilier ses cadres à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00 ; télécopie : 01-71-21-00-01.

Pour les techniciens et agents de maîtrise il convient de se référer à l'accord prévoyance du 12 mars 2009 (avenant n° 105 modifié).