

**Convention collective**  
**IDCC : 9691. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**  
**(Rhône)**  
**(21 décembre 1998)**  
(Etendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 1999,  
*Journal officiel* du 10 mars 1999)

---

AVENANT N° 23 DU 24 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397046M  
IDCC : 9691

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Rhône ;  
Le syndicat des producteurs de l'horticulture et de la pépinière de la région lyonnaise ;  
Le syndicat des maraîchers de la région lyonnaise ;  
La fédération départementale des producteurs de fruits ;  
Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers du département du Rhône ;  
La société des courses lyonnaises,

D'une part, et

La CFDT des salariés des professions de l'agroalimentaire du Rhône ;  
La CGT-FO ;  
La CFTC des salariés agricoles du Rhône ;  
Le syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les articles 1<sup>er</sup> à 63 et les annexes sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« TITRE I<sup>ER</sup>

OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

CHAMP D'APPLICATION

Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application professionnel*

La présente convention est applicable aux salariés des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1<sup>o</sup> (à l'exception des rouisseurs-teilleurs de lin, des centres équestres, entraî-

neurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques privés), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. Elle s'applique également aux apprentis de ces exploitations.

## Article 2

### *Champ d'application territorial*

La présente convention s'applique aux relations de travail des salariés des exploitations et des entreprises ayant leur siège dans le département du Rhône, quel que soit le lieu de travail.

## Article 3

### *Incidence sur les contrats antérieurs*

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

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

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

## CHAPITRE II

### DURÉE DE LA CONVENTION

## Article 4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## CHAPITRE III

### RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

## Article 5

### *Révision de la convention*

La présente convention pourra faire l'objet d'une demande en révision de la part de l'un des signataires, par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres signataires. La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision.

En même temps, il informe le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la demande de révision.

## Article 6

### *Dénonciation de la convention*

La dénonciation pourra être effectuée par l'une des parties signataires ; elle devra être notifiée aux autres signataires de la convention. La déclaration de dénonciation devra également être déposée en deux exemplaires, dont un sous forme numérique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Il est fait application des articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du code du travail.

La présente convention restera en vigueur 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

## CHAPITRE IV

### PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

#### Article 7

##### *Commission départementale de conciliation*

Il est constitué une commission départementale de conciliation. Elle est composée de 5 membres patronaux et de 5 membres salariés désignés par les organisations syndicales représentatives.

S'agissant d'une commission paritaire, elle est constituée d'un collège patronal et d'un collège salarié.

Chacun des deux collèges a un nombre de sièges équivalent. Chacun des deux collèges dispose d'autant de voix qu'il y a d'organisations syndicales représentatives de salariés présentes à la réunion.

#### Article 8

##### *Commission paritaire d'interprétation de la convention collective*

La commission paritaire d'interprétation a la même composition que la commission paritaire de conciliation.

Chacun des deux collèges, employeur et salarié, disposent d'autant de voix qu'il y a d'organisations syndicales représentatives de salariés présents à la réunion.

## TITRE II

### DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

#### Article 9

Les employeurs et les salariés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu de l'article L. 2131-2 du code du travail.

#### Article 10

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, qui sont délégués syndicaux, la possibilité d'exercer leur activité syndicale, dans une limite de 15 heures par mois.

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

#### Article 11

Les représentants des organisations patronales et de salariés sont indemnisés dans le cadre de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture selon les critères fixés par l'AFNCA (association pour le financement de la négociation collective en agriculture).

#### CHAPITRE II

##### DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL. – COMITÉ D'ENTREPRISE

#### Article 12

Dans chaque exploitation ou entreprise agricole, l'employeur devra organiser des élections de représentants du personnel en fonction des seuils fixés par le code du travail : actuellement, conformément aux dispositions des articles L. 2312-1 et suivants, L. 2322-1 et suivants, au moins 11 salariés pour les délégués du personnel et au moins 50 salariés pour le comité d'entreprise.

Le fonctionnement de ces instances est assuré :

- pour les délégués du personnel, par les articles L. 2315-1 et suivants du code du travail ;
- pour le comité d'entreprise, par les articles L. 2325-1 et suivants du code du travail ;
- pour la délégation unique du personnel, par les articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

### TITRE III DISPOSITIONS CORRÉLATIVES À L'EMBAUCHAGE

#### Article 13

##### *Principes généraux de non-discrimination*

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, pour arrêter leur décision, les éléments énumérés ci-après ou toute discrimination qui pourrait venir à être inscrite au code du travail : les origines, les croyances, les opinions, le sexe (respectant ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

#### Article 14

##### *Présentation d'une attestation de cessation de travail*

L'employeur a la liberté d'embauchage dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Notamment, avant tout embauchage, l'employeur doit vérifier que le salarié est en situation régulière de travail :

- avoir plus de 16 ans, sous réserve des dérogations légales ;
- pour les étrangers qui y sont assujettis, être en possession d'un titre de travail autorisant l'exercice d'une activité salariale.

#### Article 15

##### *Obligations de défense nationale et réserve*

Il est fait application des articles L. 3142-65 à L. 3142-77 du code du travail.

#### Article 16

##### *Contrat de travail*

Le contrat de travail écrit fixe notamment l'emploi, la classification, la rémunération et la durée de la période d'essai si les parties décident d'en prévoir une. Le contrat sera obligatoirement écrit, conformément aux dispositions du code du travail, s'il est conclu pour une durée déterminée.

Les contrats à temps partiel et intermittent seront également obligatoirement écrits, conformément aux dispositions du code du travail.

A défaut de contrat écrit, l'engagement est réputé fait pour une durée indéterminée suivant la classification du poste occupé.

#### Article 17

##### *Période d'essai*

La durée de la période d'essai prévue au contrat de travail écrit d'un salarié recruté pour une durée indéterminée est fixée de la manière suivante :

- niveau I : 1 mois, non renouvelable ;
- niveau II : 1 mois, renouvelable une fois ;

- niveau III : 2 mois, renouvelable une fois ;
- niveau IV : 2 mois, renouvelable une fois.

La période d'essai prévue au contrat de travail écrit d'un salarié recruté pour une durée déterminée est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, et ce indépendamment du niveau et de l'échelon hiérarchique.

Concernant le délai de prévenance à respecter en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, il sera fait application de l'article L. 1221-25 du code du travail.

## TITRE IV DISPOSITIONS CORRÉLATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

### CHAPITRE I<sup>ER</sup> CLASSIFICATION HIÉRARCHIQUE DES EMPLOIS

#### Article 18

La classification des emplois non cadres dans les exploitations et entreprises est établie comme suit.

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau I Emploi d'exécutant	
Echelon 1	Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.
Echelon 2	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple. 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. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.
Niveau II Emploi spécialisé	
Echelon 1	Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible 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 être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité ou de la préservation de l'environnement. Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.
Echelon 2	L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant, selon les consignes données. Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau III Emploi qualifié  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.
Echelon 2	<p>L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>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.</p> <p>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 ces 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 sans en avoir la responsabilité.</p> <p>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.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et stagiaires. Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.</p>
	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du BEPA.</p>
Niveau IV Emploi hautement qualifié  Echelon 1	<p>Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p>
Echelon 2	<p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>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.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p>

Quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique ;
- l'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe ;

- le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire dont la durée est portée au maximum à 6 mois. Un avenant au contrat de travail est fortement conseillé, précisant, notamment, le nouveau poste occupé et la durée de la période probatoire. Pendant ou à l'issue de cette période probatoire, et si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans ce nouvel emploi ou si le salarié ne souhaite pas y demeurer, celui-ci retrouvera son emploi aux conditions initiales.

## CHAPITRE II

### RÉMUNÉRATIONS

#### Article 19

Les rémunérations minimales afférentes aux emplois définis à l'article 18 sont fixées à l'annexe I.

#### Article 20

##### *Egalité professionnelle*

Il est fait application de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

#### Article 21

##### *Rémunération des jeunes ouvriers et ouvrières*

Il est fait application de l'article D. 3231-3 du code du travail, à savoir actuellement :

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé :

- à 20 % avant 17 ans ;
- à 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

#### Article 22

##### *Rémunération des apprentis*

La rémunération horaire des apprentis est fixée comme suit :

APPRENTIS ÂGÉS DE 16 (OU MOINS) À 17 ANS	
1 <sup>re</sup> année	30 % du Smic
2 <sup>e</sup> année	40 % du Smic
3 <sup>e</sup> année	55 % du Smic
APPRENTIS ÂGÉS DE 18 À 20 ANS	
1 <sup>re</sup> année	45 % du Smic
2 <sup>e</sup> année	50 % du Smic
3 <sup>e</sup> année	65 % du Smic
APPRENTIS ÂGÉS DE 21 ANS ET PLUS	
1 <sup>re</sup> année	53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
2 <sup>e</sup> année	61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
3 <sup>e</sup> année	78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable

## Article 23

### *Garantie annuelle d'ancienneté*

C'est la garantie, pour celui qui est payé au salaire minimum conventionnel, d'être augmenté en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Elle est égale au salaire minimum conventionnel garanti de l'année civile, majoré de :

- 4 % après 5 ans de présence ;
- 6 % après 10 ans de présence ;
- 8 % après 15 ans de présence.

La garantie annuelle est calculée en multipliant le volume d'heures rémunérées, à l'exclusion des heures supplémentaires, par le minimum conventionnel, correspondant à la classification du salarié, majoré du pourcentage correspondant à la durée de présence dans l'entreprise.

Au 31 décembre ou en cas de départ, l'employeur vérifie que le total des salaires reçus dans l'année, à l'exclusion des heures supplémentaires, est au moins égal à la garantie annuelle. Dans le cas contraire, la différence est versée à l'intéressé.

Pour l'appréciation de la durée de présence, les entrées intervenues avant le 1<sup>er</sup> juillet seront assimilées à une année de présence. (Autrement dit, c'est la garantie pour le salarié de bénéficier de la rémunération minimale annuelle, prévue par la convention collective, augmentée d'un pourcentage en fonction de sa durée d'appartenance à l'entreprise.)

## Article 24

### *Complément de rémunération*

Les employeurs s'efforceront de prévoir un système complémentaire de rémunération correspondant à la contribution des salariés à la bonne marche de l'entreprise.

## Article 25

### *Salaires mensuels, paie*

Les salariés devront être mensualisés dans tous les cas où la mensualisation est prévue par la réglementation en vigueur. Les salaires seront versés à date régulière une fois par mois. Les salariés bénéficiant d'un contrat à durée déterminée inférieur à 1 mois seront payés à la fin du contrat.

Un acompte ne pourra être refusé en fin de quinzaine.

## Article 26

### *Bulletin de paie*

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie qui doit comporter les mentions prévues par la réglementation en vigueur.

## CHAPITRE III

### AVANTAGES EN NATURE

## Article 27

### *Nourriture*

Le prix journalier de la nourriture est fixé à 3,70 fois le minimum garanti.

Lorsqu'un seul repas est pris dans la journée, sa valeur est de 1,75 fois le minimum garanti.

Pour les apprentis, ce tarif subira un abattement de 30 %.

Pour les jeunes de moins de 17 ans, ce tarif subira un abattement de 10 %.

Pour les vendanges, le prix journalier de la nourriture est fixé, pour l'ensemble des salariés à :

- repas de midi : 2,5 fois le minimum garanti ;
- journée : 4,75 fois le minimum garanti.

## Article 28

### *Logements non meublés, chambres meublées, dortoirs*

Les charges locatives de toute nature afférentes au logement sont payées par l'occupant.

Les heures retenues pour le calcul de la valeur de l'avantage en nature logement seront valorisées par application de la valeur horaire du salaire minimum conventionnel du niveau I échelon 1.

## I. – Logements non meublés familiaux

### 1. Définitions

1 <sup>re</sup> catégorie	Logement présentant un état neuf ou remis à neuf : – comprenant : salle d'eau, bain ou douche, WC ; – muni d'un dispositif de chauffage moderne.
2 <sup>e</sup> catégorie	Logement présentant un bon état d'entretien : – comprenant : salle d'eau, bain ou douche, WC ; – muni d'un dispositif de chauffage moderne.
3 <sup>e</sup> catégorie	Logement présentant un bon état d'entretien : – comprenant : salle d'eau, bain ou douche, WC ; – avec un aménagement permettant à l'occupant de pouvoir se chauffer.
4 <sup>e</sup> catégorie	Logement présentant un état général moyen : – comprenant : salle d'eau, douche, WC ; – avec un aménagement permettant à l'occupant de pouvoir se chauffer.

### 2. Evaluations mensuelles maximales

1 <sup>re</sup> catégorie	1 pièce + cuisine	35 heures
	2 pièces + cuisine	45 heures
	3 pièces + cuisine	55 heures
	1 pièce supplémentaire	10 heures
2 <sup>e</sup> catégorie	Abattement 15 % par rapport au logement de 1 <sup>re</sup> catégorie	
3 <sup>e</sup> catégorie	Abattement 35 % par rapport au logement de 1 <sup>re</sup> catégorie	
4 <sup>e</sup> catégorie	Abattement 50 % par rapport au logement de 1 <sup>re</sup> catégorie	

Evaluation mensuelle maximale quelle que soit la catégorie du logement :

- d'un garage fermé : 6 heures ;
- d'une place de parking en zone urbaine : 3 heures.

La mise à disposition au locataire d'une cave et ou d'un grenier ne donne lieu à aucune évaluation.

## II. – Logements individuels meublés

### 1. Définitions

1 <sup>re</sup> catégorie	Logement comprenant : douche, lavabo, chauffage, coin cuisine et WC collectifs.
2 <sup>e</sup> catégorie	Logement comprenant : chauffage, cuisine, salle d'eau et WC collectifs.

## 2. Evaluations mensuelles maximales

- 1<sup>re</sup> catégorie : 30 heures ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : 15 heures.

## III. – Logements collectifs meublés

### 1. Définitions : selon réglementation.

### 2. Evaluation mensuelle maximale.

L'évaluation mensuelle de l'indemnité d'occupation est égale au maximum à la valeur de 13 heures rémunérées au niveau I, échelon 1.

## Article 29

### *Conditions de logement*

Le logement devra être conforme aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

Un état des lieux pourra être fait en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des parties lors de la prise en charge.

## Article 30

### *Avantages divers*

Les produits fournis à l'ouvrier par l'employeur à titre onéreux seront comptés au prix de vente des cours pratiqués à la production s'ils sont récoltés dans l'exploitation. Dans le cas contraire, ils seront calculés au prix de vente des cours de détail.

## CHAPITRE IV

## DURÉE DU TRAVAIL

## Article 31

Les dispositions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sont applicables à la relation de travail.

Cet accord à titre d'information est joint à la présente convention.

## Article 32

### *Jours fériés*

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils coïncident avec un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Les heures de travail ainsi perdues ne sont pas récupérables.

A. – Le 1<sup>er</sup> Mai est chômé et payé en application des articles L. 3133-4 et suivants du code du travail. Le chômage de ce jour ne doit entraîner aucune réduction de salaire.

B. – La rémunération des jours fériés chômés autres que le 1<sup>er</sup> Mai n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

1. Pour les salariés mensualisés : maintien de la rémunération habituelle.

2. Pour les salariés non mensualisés, l'indemnité de jour férié est égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié par le montant de leur salaire horaire normal. Les heures ainsi indemnisées ne rentrent pas dans le calcul des heures supplémentaires.

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

L'ensemble de ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'usages plus favorables.

#### C. – Travail d'un jour férié

Si le travail d'un jour férié est rendu nécessaire par des impératifs d'exploitation, la rémunération de ce travail se fera de la manière suivante : le salarié percevra, en plus de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, une rémunération correspondant au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par le salaire horaire normal.

#### D. – Fête locale

Le jour de la fête locale, si elle existe, est également chômé. Les heures ainsi perdues sont récupérables conformément à l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.

### Article 33

#### *Repos hebdomadaire*

1. Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

2. Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

4. En cas de dérogation au repos dominical comme défini ci-dessus la rémunération du travail de ce jour se fera sur la base du salaire horaire de base majoré de 50 %, étant précisé que cette majoration ne se cumule pas avec les majorations légales prévues en matière d'heures supplémentaires.

### CHAPITRE V

#### CONGÉS ANNUELS PAYÉS

### Article 34

#### *Dispositions générales*

##### A. – Durée du congé annuel payé

Conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié engagé pour une durée indéterminée a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée des congés payés, les périodes assimilées à du travail effectif sont fixées par les dispositions légales.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à ce qui précède n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

##### B. – Période et date des congés payés

Pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, l'employeur doit accorder au salarié 12 jours ouvrables continus de congés payés. La période des congés et la date de départ en congés sont fixées par l'employeur en application des articles L. 3141-12 et suivants du code du travail et des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

### C. – Indemnité et paiement des congés

L'indemnité de congés payés est égale au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ; elle ne saurait, en tout état de cause, être inférieure à 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence.

### D. – Salariés sous contrat de travail à durée déterminée

Les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un congé annuel dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Toutefois, lorsque les règles applicables dans l'entreprise ne permettent pas de prendre effectivement les congés acquis, une indemnité compensatrice de congés payés est due quelle qu'ait été la durée du contrat.

Le montant de l'indemnité, calculée en fonction de cette durée, ne peut être inférieur à 1/10 de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité est versée à la fin du contrat à moins que le contrat ne se poursuive par un contrat à durée indéterminée.

## Article 35

### *Périodes de grands travaux*

Pendant la période de grands travaux définie ci-dessous, le salarié ne pourra exiger des congés de plus de 1 journée.

#### A. – Exploitations agricoles et arboricoles mixtes

- du 1<sup>er</sup> avril au 30 avril ;
- du 15 mai au 15 août ;
- du 15 septembre au 15 octobre.

#### B. – Exploitations viticoles

- du 23 février au 31 mars ;
- du 1<sup>er</sup> juin au 31 juillet ;
- du 1<sup>er</sup> septembre au 25 octobre.

#### C. – Exploitations maraîchères de plein champ

- du 15 avril au 30 mai ;
- du 15 juin au 15 juillet ;
- du 1<sup>er</sup> septembre au 15 novembre.

#### C'. – Exploitations maraîchères sous abri

#### D. – Pépinières

- du 1<sup>er</sup> mars au 15 mai ;
- du 15 juillet au 15 août ;
- du 15 octobre au 30 novembre.

#### E. – Exploitations horticoles et cultures florales

- du 1<sup>er</sup> janvier au 10 janvier ;
- du 15 mars au 15 juin ;
- du 10 octobre au 10 novembre ;
- du 10 décembre au 31 décembre.

#### F. – Exploitations arboricoles

- du 1<sup>er</sup> avril au 30 avril ;

- du 15 mai au 15 août ;
- du 15 septembre au 15 octobre.

#### G. – Entreprises de travaux agricoles

- du 15 avril au 15 mai ;
- du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août ;
- du 1<sup>er</sup> octobre au 30 novembre.

### CHAPITRE VI AUTRES CONGÉS

#### Article 36

##### *Congés pour événements familiaux*

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés, sur justification, dans les situations suivantes :

- mariage du salarié : 7 jours calendaires ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès des parents du conjoint ou du cocontractant d'un Pacs : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour.

#### Article 37

##### *Congé de paternité*

Il est fait application de l'article L. 1225- 35 du code du travail :

“Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.”

Pendant ce congé, le salarié percevra des indemnités journalières de la MSA.

Il est fait application de l'article D. 1225-8 du code du travail :

“Le congé de paternité est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

1. L'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
2. Le décès de la mère. Le congé est pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28.”

## Article 38

### *Congés de maternité ou d'adoption*

Il est fait application des articles L. 1225-16 à L. 1225-38 du code du travail concernant le congé de maternité et des articles L. 1225-37 à L. 1225-46 dudit code concernant le congé d'adoption.

## CHAPITRE VII

### ABSENCES ET MALADIE

## Article 39

Une absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée, à l'exception des absences de membres des institutions représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur activité de représentation.

Le salarié, sauf en cas de force majeure, doit informer son employeur dans les 48 heures. Le salarié devra fournir les justificatifs correspondants dans les 5 jours ouvrables.

## Article 40

### *Garantie de rémunération en cas de maladie ou d'accident*

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés entrant dans le champ d'application de l'article L. 1226-1 du code du travail recevront pendant 45 jours, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Ce temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de 1 an, sans que ce temps d'indemnisation puisse dépasser 135 jours (se reporter à l'annexe II pour le calcul des durées d'indemnisation).

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 8<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues, il est fait application des articles D. 1226-4 à D. 1226-8 du code du travail.

Les jours indemnisés sont accordés par période de 12 mois (qui n'est pas l'année civile).

En cas d'arrêts de travail successifs, il convient de rechercher si le salarié a déjà épuisé ses droits à l'indemnisation au cours des 12 mois précédents (de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la période totale d'indemnisation n'excède pas les durées d'indemnisation prévues).

A l'issue de ces périodes d'indemnisation, il sera fait application de l'accord régional de prévoyance du 6 juillet 2009 et de ses avenants.

## CHAPITRE VIII

### HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

## Article 41

### *Hygiène, santé et sécurité*

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité. Cette obligation générale s'accompagne notamment d'une évaluation des risques professionnels et de sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ce document est consultable conformément à l'article R. 4121-4 du code du travail.

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

## TITRE V DISPOSITIONS CORRÉLATIVES À LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 42

#### *Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident*

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ne constituent pas en soi un motif de rupture du contrat de travail.

En cas d'absence continue pour maladie ou accident le salarié bénéficiera d'une garantie d'emploi :

- de 3 mois en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle ;
- de 6 mois en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Au-delà de ces périodes, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, il aura la faculté de licencier le salarié, sous réserve que le motif de la rupture du contrat de travail ait un caractère réel et sérieux et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail.

### Article 43

#### *Délai-congé ou préavis*

Après la période d'essai, les délais de préavis en cas de licenciement et sauf faute grave ou lourde du salarié sont les suivants, selon l'ancienneté dans l'entreprise :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois ;
- plus de 20 ans de présence : 3 mois.

En cas de démission du salarié, le préavis est fixé à 1 mois, quelle que soit l'ancienneté.

En cas de licenciement et pendant la durée du délai-congé déterminée ci-dessus, les salariés peuvent s'absenter 2 heures chaque jour pendant 12 jours au maximum, ou pour un volume d'heures équivalent.

Ces absences sont fixées alternativement pour moitié au gré de l'employeur, pour moitié au gré du salarié, ou suivant d'autres modalités d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

### Article 44

#### *Indemnité de licenciement*

Une indemnité sera accordée, en dehors de cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise.

Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, cette indemnité sera calculée comme suit :

- de la première à la dixième année de présence : 1/5 du salaire mensuel par année de présence ;
- au-delà de 10 ans de présence : 1/5 + 2/15 du salaire mensuel par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère

annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

#### Article 45

##### *Indemnité de départ à la retraite*

Conformément à l'article D. 1237-1 du code du travail, le salarié qui quitte volontairement son emploi pour faire valoir ses droits à la retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

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

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 65 ans (ou, s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sous réserve de l'absence d'opposition de ce dernier, et conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié, 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans (ou, s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année. La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 70 ans du salarié.

La mise à la retraite d'office sans l'accord du salarié est possible à partir de l'âge de 70 ans.

Les délais-congés à respecter sont ceux de l'article 43.

#### Article 46

##### *Délai d'évacuation du logement, accessoire au contrat de travail*

A la date de la notification de la rupture du contrat de travail, le salarié doit évacuer le logement dont il disposait accessoirement à son contrat de travail, au plus tard à la date effective de fin de préavis.

### TITRE VI

#### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHAQUE BRANCHE SPÉCIALISÉE

##### Horticulture et pépinière

#### Article 47

##### *Demi-déplacements*

Lorsque le déplacement du salarié ne durera qu'une journée, ce dernier aura droit, en plus du remboursement des frais de transport engagés, à une indemnité de panier égale à 2,5 fois le minimum garanti sauf remboursement sur frais réels justifiés.

##### Viticulture

#### Article 48

##### *Travail de nuit des pressureurs*

Chaque heure de travail effectuée par le pressureur entre 21 heures et 5 heures donne lieu à l'attribution d'une prime égale à 20 % de son salaire horaire de base ; à cette prime s'ajoute, le cas échéant, la majoration pour heures supplémentaires.

## Jardiniers d'exploitations agricoles

### Article 49

#### *Logements et avantages consentis aux jardiniers*

Dans le prix du logement, déterminé dans les conditions prévues à l'article 28 ci-dessus, est comprise la fourniture gratuite de l'eau.

En outre, les légumes produits par le jardinier pour son alimentation et celle de sa famille lui sont fournis gracieusement dès lors qu'ils sont produits par lui.

### Article 50

#### *Dispositions applicables aux cadres*

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 9 juillet 2003 concernant les cadres restent en vigueur jusqu'à l'extension de l'accord régional du 5 mars 2012. »

### Article 2

L'annexe I est modifiée comme suit :

#### « ANNEXE I

##### Rémunérations minimales

Les salaires minimaux, base 151,67 heures par mois, sont fixés comme suit (avenant n° 22 du 25 juillet 2012) :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,40	1 425,70
	2	9,51	1 442,38
II	1	9,59	1 454,52
	2	9,69	1 469,68
III	1	9,79	1 484,85
	2	9,92	1 504,57
IV	1	10,21	1 548,55
	2	10,84	1 644,10

### Article 3

L'annexe II est modifiée comme suit :

#### « ANNEXE II

##### Garantie de rémunération en cas de maladie ou d'accident (art. 40) calcul des durées d'indemnisation

Les durées d'indemnisation mentionnées à l'article 40 de la convention collective s'établissent comme suit :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX EN POURCENTAGE du salaire brut
1 à 6 ans	45 jours	90
6 à 11 ans	60 jours	90
11 à 16 ans	75 jours	90

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX EN POURCENTAGE du salaire brut
16 à 21 ans	90 jours	90
21 à 26 ans	105 jours	90
26 à 31 ans	120 jours	90
Plus de 31 ans	135 jours	90

Début d'indemnisation :

- dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- dès le 8<sup>e</sup> jour d'absence en cas de maladie ou d'accident de la vie privée (accident de trajet compris). »

#### **Article 4**

Les annexes III et IV sont supprimées.

#### **Article 5**

Les organisations signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 24 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)