

Convention collective

**IDCC : 9383. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Isère)
(30 novembre 2012)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 30 NOVEMBRE 2012

NOR : AGRS1397045M

IDCC : 9383

Entre :

La FDSEA de l'Isère ;

La FD des CUMA de l'Isère ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés non cadres et apprentis, quelle que soit leur nationalité.

Sont comprises dans le champ d'application professionnel de la convention les exploitations dont l'activité principale est la polyculture et/ou l'élevage (à l'exclusion de l'aquaculture et de la conchyliculture), les cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles, les CUMA ainsi que les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et 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.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1^{er}, effectués dans des entreprises situées sur le département de l'Isère.

Est comprise dans le champ d'application toute exploitation dont le siège est situé dans le département, même si certaines terres ou certains bâtiments sont situés en dehors.

Est comprise dans le champ d'application toute entreprise de travaux agricoles ou CUMA dont le siège est situé dans le département, même si elle effectue des travaux hors de celui-ci.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 3

Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

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

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

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

Article 4

Droit syndical

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

Section syndicale

(art. L. 2142-1 et suivants du code du travail)

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Panneaux d'affichage

(art. L. 2142-3 du code du travail)

Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Information

Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, la section syndicale informera les salariés de la teneur de l'accord.

Article 5

Délégués syndicaux

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

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

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

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

Article 6

Représentants de section syndicale

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

Article 7

Délégués du personnel

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

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

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

Article 8

Comité d'entreprise et d'établissement

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

Les élections au comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales.

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

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

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 7 pour les délégués du personnel.

Article 9

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

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés.

Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions législatives (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail) et réglementaires.

Le CHSCT a notamment pour mission de :

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

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

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

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place, au niveau interdépartemental (Isère, Savoie et Haute-Savoie), une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CHAPITRE III

PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Article 10

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour avoir une meilleure connaissance de la situation respective des femmes et des hommes face aux emplois de la branche, les partenaires sociaux demanderont la communication de tous les éléments chiffrés sexués à la MSA des Alpes du Nord à laquelle est rattaché le département de l'Isère.

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

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

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

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

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seraient soumises à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Article 11

Emploi des travailleurs handicapés

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

CHAPITRE IV

SENIORS

Article 12

Emploi des seniors

Il est fait application de l'accord national du 11 mars 2008 modifié relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les 3 ans conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail.

CHAPITRE V

EMPLOI ET EMBAUCHE

Article 13

Embauche

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

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

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

Article 14

Période d'essai

Le contrat de travail, sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour supprimer ou diminuer la période d'essai, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai déterminée comme suit :

Pour les contrats à durée indéterminée :

- salarié non cadre : 2 mois, non renouvelables ;
- technicien et agent de maîtrise : 3 mois, renouvelables une fois pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale, sous réserve que ce soit inscrit dans le contrat de travail.

Pour les contrats à durée déterminée :

La période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales (art. L. 1242-10 et suivants du code travail).

Rupture de la période d'essai

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance, conformément aux dispositions légales :

Pour l'employeur :

Ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail.

Pour le salarié :

Le délai de prévenance s'applique conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail.

Article 15

Classification des emplois

La classification des emplois a été réalisée en utilisant comme support :

- l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 modifié sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives ;
- l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

La classification se détermine par la définition des tâches à exécuter.

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

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

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

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle.

Chaque employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

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

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

CLASSIFICATION DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS AGRICOLES		
Classification	Définition des emplois	Position hiérarchique
Emploi d'exécutant	Emploi comportant des tâches d'exécution faciles, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative ou d'autonomie.	Niveau I Echelon 1
	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 au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente.	Echelon 2
Emploi spécialisé	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 avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.	Niveau II Echelon 1
	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.	Echelon 2

CLASSIFICATION DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS AGRICOLES		
Classification	Définition des emplois	Position hiérarchique
Emploi qualifié	<p>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.</p> <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. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>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.</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 conduire les engins motorisés, en assurer le réglage et l'entretien, 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 ou de stagiaires.</p>	Niveau III Echelon 1
	<p>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.</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>	Echelon 2
Emploi hautement qualifié	<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>	Niveau IV Echelon 1
	<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>	Echelon 2
Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel bac pro agricole).		

CLASSIFICATION DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE		
Classification	Définition des emplois	Position hiérarchique
Technicien et agent de maîtrise	<p>A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité, telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données informatiques.</p>	<p>Niveau I Echelon 1 Technicien</p>
	<p>Le technicien, à cet échelon, a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats.</p> <p>Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>L'agent de maîtrise, outre les travaux et tâches professionnels auxquels il participe ou qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p>	<p>Echelon 2 Technicien et agent de maîtrise</p>
Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).		
Technicien et agent de maîtrise	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>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 le développement de ces capacités.</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction.</p> <p>Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.</p>	<p>Niveau II</p>
Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou de niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).		

Article 16

Changement temporaire de catégorie

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

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

CHAPITRE VI RÉMUNÉRATIONS

Article 17

Egalité de rémunération

Les employeurs doivent appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » pour chaque salarié.

Article 18

Rémunération minimale professionnelle. – Mensualisation

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

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

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

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

La grille de salaire fait l'objet de l'annexe I à la présente convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures. La mensualisation n'est pas obligatoire pour les salariés saisonniers et intermittents.

Article 19

Rémunération minimale des apprentis

La grille de salaire fait l'objet de l'annexe II à la présente convention.

Article 20

Rémunération minimale des salariés mineurs

Les rémunérations minimales des salariés âgés de moins de 18 ans sont fixées comme suit :

- avant 17 ans : 80 % du Smic ;
- de 17 à 18 ans : 90 % du Smic.

Cet abattement est supprimé pour ceux qui justifient de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 21

Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés ayant un certain temps de présence continue dans la même entreprise, une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de base, hors heures supplémentaires, primes et gratifications ; elle est égale à :

- 0 % de la 1^{re} année jusqu'à la 2^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 % à partir de la 3^e année jusqu'à la 4^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % à partir de la 5^e année jusqu'à la 6^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % à partir de la 7^e année jusqu'à la 10^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % à partir de la 11^e année jusqu'à la 15^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % à partir de la 16^e année et plus.

Pour les salariés relevant du secteur des entrepreneurs des territoires de l'Isère, embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective, il y a lieu de tenir compte du tableau de correspondance ci-dessous.

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ dans l'entreprise	TAUX applicable	TAUX D'ANCIENNETÉ APPLICABLE À PARTIR DE				
		1 an révolu	2 ans révolus	3 ans révolus	4 ans révolus	5 ans révolus
1 ^{re} année révolue	0	0	0	0	0	0
2 ^e année révolue	0	0	0	0	0	0
3 ^e année révolue	3	1	2	3	3	3
4 ^e année révolue	3	1	2	3	3	3
5 ^e année révolue	4	1	2	3	4	4
6 ^e année révolue	4	1	2	3	4	4
7 ^e année révolue	5	2	3	4	5	5
8 ^e année révolue	5	2	3	4	5	5
9 ^e année révolue	5	2	3	4	5	5
10 ^e année révolue	5	2	3	4	5	5
11 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
12 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
13 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
14 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
15 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
16 ^e année et plus	9	3	4	5	7	9

Exemple : hypothèse, date d'entrée en vigueur de la convention collective : 1^{er} mars 2012.
 Salarié recruté par un entrepreneur des territoires le 1^{er} avril 2010 :
 – attribution de la prime d'ancienneté au 1^{er} avril 2013 : montant = 1 % la 1^{re} année, 2 % la 2^e année, etc. (suivant tableau).
 Salarié recruté par un entrepreneur des territoires le 1^{er} février 1990 :
 – attribution de la prime d'ancienneté au 1^{er} février 2013 : montant = 3 % la 1^{re} année, 4 % la 2^e année, etc. (suivant tableau).

Article 22

Repos hebdomadaire. – Travail du dimanche

Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives et, à raison d'au moins deux fois par mois, de 48 heures consécutives ou non.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;
- par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Les heures de travail effectuées un dimanche sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des entrepreneurs du territoire (EDT), cette majoration ne s'appliquera pas au cours de 6 dimanches par an par salarié de l'entreprise.

Article 23

Jours fériés

1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est payé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Autres jours fériés

Conformément à l'article L. 3133-1 du code du travail, les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

Modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1^{er} Mai

Conformément à l'accord du 23 décembre 1981, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

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

Pour les salariés de moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, mensualisés ou non, la rémunération des jours fériés chômés 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.

Pour un salarié non mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : il bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour un salarié mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération, conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

Le travail d'un jour férié donnera lieu à versement d'un salaire horaire majoré de 50 %.

Article 24

Avantages en nature

Les avantages en nature sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 (Réf : AGRF0300816A) relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003.

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

Article 25

Temps et frais de déplacement

Trajet domicile-lieu habituel de travail

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et par conséquent ne donne pas lieu à rémunération.

Trajet domicile-lieu de mission autre que lieu habituel de travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie – financière ou repos – fixée par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail (exploitation, parcelles, chantiers, dépôt...) constitue du temps de travail effectif.

Exception : si l'employeur propose des moyens de transport aux salariés pour se rendre sur les parcelles au départ de l'entreprise ou de l'un de ses dépôts, ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif. En revanche, si le salarié est obligé de passer au siège social sur demande de l'employeur, ce temps de déplacement sera rémunéré et considéré comme temps de travail effectif.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Grand déplacement

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile selon l'appréciation de l'employeur, ce dernier prendra en charge, en un lieu convenu par lui, l'hébergement et la restauration.

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié à ce déplacement pour se rendre sur son lieu de mission.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €.

Ce temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais donnera lieu à une contrepartie financière qui correspond au produit du taux horaire du salarié par le temps de trajet.

Le temps passé sur son lieu de mission ne constitue pas, hors périodes où il exerce ses fonctions, du temps de travail effectif s'il jouit d'une entière autonomie.

Exception : le salarié embauché exclusivement pour les besoins d'un chantier éloigné du siège social de l'entreprise ou du lieu habituel de travail ne rentre pas dans la catégorie des grands déplacements dans la mesure où il reste attaché à ce chantier qui constitue son lieu de travail.

Prime de panier pour petit déplacement (à la journée)

Une indemnité de panier d'un montant minimum de 2 MG (minima garantis au taux en vigueur) est versée uniquement au salarié travaillant sur un chantier éloigné de plus de 25 kilomètres ou de 25 minutes (références GPS) de l'entreprise.

Cette prime de panier n'est pas versée lorsque l'employeur prend en charge les frais de restauration.

Article 26

Intéressement

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

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

Article 27

Participation

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

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

CHAPITRE VII

PAIEMENT DES SALAIRES

Article 28

Périodicité de la paie et modalités de règlement des salaires

Le salaire doit être payé au moins une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant.

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

Article 29

Bulletin de paie

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

CHAPITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la durée légale du travail sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions conventionnelles étendues de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 30

Définition de la durée légale du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée du travail s'entend des heures de travail effectif.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ne constitue pas du travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail s'impose sur le lieu de travail en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, de dispositions de la convention collective, du contrat de travail ou du règlement intérieur, ce temps d'habillage et de déshabillage est rémunéré au tarif des heures normales, sans être pris en compte pour autant dans la durée du travail effectif.

En cas de travaux insalubres ou salissants, repris dans l'arrêté du 22 novembre 1989 fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.

Article 31

Heures supplémentaires

Il est fait application pour la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et de l'article L. 3121-22 du code du travail.

Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale de travail.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile de travail, qui débute le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées sont régies par les dispositions suivantes.

Conformément à l'article L. 3121-22 du code du travail, chacune des heures supplémentaires de la 36^e à la 43^e heure incluse donne lieu à une majoration du salaire horaire de 25 % ; les heures suivantes donnent lieu à une majoration du salaire horaire de 50 %.

Le paiement de chaque heure supplémentaire et de sa majoration peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement selon les modalités prévues à l'article 10.2 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

Décision d'exécuter des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur.

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Conformément à l'article 7.4 de l'accord du 23 décembre 1981, un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 867 heures (dont 7 heures au titre de la journée de solidarité) de travail par an.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- de 1 861 à 1 900 heures de travail par an : 1 jour ;
- de 1 901 à 1 940 heures de travail par an : 2 jours ;
- de 1 947 à 2 000 heures de travail par an : 3 jours.

A ce nombre d'heures, s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Article 32

Durées maximales du travail

Durée maximale quotidienne

Conformément à l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime et de l'article 8.2 de l'accord du 23 décembre 1981, la durée quotidienne du travail est limitée à 10 heures.

Cependant, dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, l'employeur peut être autorisé à dépasser cette durée de 10 heures dans les conditions prévues par l'article D. 713-5 du code rural et de la pêche maritime et par l'article 8.2 de l'accord national du 23 décembre 1981, c'est-à-dire dans la limite de 12 heures par jour et à condition que les dépassements du maximum de 10 heures quotidiennes n'excèdent pas 50 heures dans l'année.

Conformément à l'article L. 714-5 du code rural et de la pêche maritime, entre deux journées de travail, tout salarié de plus de 18 ans doit bénéficier d'un repos de 11 heures consécutives. Ce repos peut être exceptionnellement réduit à 9 heures dans les conditions prévues à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Conformément à l'article L. 714-6 du code rural et de la pêche maritime, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

Durée maximale hebdomadaire

Conformément à l'article 8.3 de l'accord du 23 décembre 1981 et à l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sur une seule semaine et de 44 heures sur une période de 12 mois consécutifs sous réserve du respect de la durée maximale annuelle du travail.

Des dérogations peuvent être accordées en cas de circonstances exceptionnelles sur demande motivée auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Durée maximale annuelle

Conformément à l'article 8.4 de l'accord du 23 décembre 1981, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail à plus de 1 940 heures ; à ce maximum s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Cependant, par exception, cette durée est portée à 2 000 heures (plus 7 heures au titre de la journée de solidarité) pour les exploitations et entreprises lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent, ainsi que les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et les CUMA.

Article 33

Astreintes

Conformément au III de l'article L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime, les employeurs peuvent mettre en place des périodes d'astreinte en respectant les prescriptions réglementaires prévues dans cet article (notamment la compensation financière ou sous forme de repos, les modalités de programmation...).

Article 34

Heures perdues par suite d'interruption collective du travail due aux intempéries

Conformément aux articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime, les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective du travail, résultant des intempéries, peuvent être récupérées dans les conditions suivantes.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 par semaine.

L'employeur en informe l'inspecteur du travail.

Les heures qui ont donné lieu aux allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

Article 35

Enregistrement ou consignation des heures de travail des salariés

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés selon deux modes prévus par les articles R. 713-36 et R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime :

- soit l'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie ;

- soit l'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible.

Signé par l'employeur ou un de ses représentants, il précise la date à laquelle il prend effet. Un exemplaire en est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

Toute modification de l'horaire doit être, préalablement à sa mise en service, portée à la connaissance du personnel et de l'inspecteur du travail selon les mêmes modalités.

Les salariés ne peuvent être employés en dehors de cet horaire.

Conformément à l'article R. 713-35 du code rural et de la pêche maritime, l'employeur arrête son choix d'enregistrement du temps de travail après avoir informé et consulté, s'ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

CHAPITRE IX

CONGÉS

Article 36

Congés payés

Au cours de l'année de référence, et conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

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.

Les employeurs pourront procéder à un décompte de congés payés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés, sous réserve que cette méthode de calcul garantisse au salarié des droits au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables prévu par la loi.

Les femmes salariées ⁽¹⁾ ou apprenties ⁽²⁾ âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ⁽³⁾.

Le congé principal 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. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

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

Dans les exploitations dans lesquelles les congés sont pris par roulement, les salariés doivent déposer auprès de leur employeur, dans le courant du mois de mars, une demande spécifiant la ou les dates auxquelles ils désirent prendre leurs congés.

La période ordinaire de vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période. L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit au moins 1 mois avant son départ, et affiché dans l'entreprise, l'établissement ou l'exploitation. Il est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

Dans les entreprises qui cessent toute activité durant la période des congés, les délégués du personnel ou, à défaut, des délégués syndicaux seront obligatoirement consultés pour la demande de la période de congé.

(1) Article L. 3141-9 du code du travail.

(2) Article L. 3164-9 du code du travail.

(3) Article L. 3141-17 du code du travail (2^e alinéa).

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans qu'elle puisse être inférieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement pendant cette période.

Article 37

Congés pour événements personnels

1. Congés rémunérés

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 5 jours pour son mariage ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 4 jours pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère, père et mère du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un frère ou d'une sœur.

Ces absences rémunérées sont accordées concomitamment à la survenance de l'événement qui ouvre droit à l'absence. Le salarié doit être présent à son poste de travail, lors de la survenance de l'événement, pour avoir droit à l'autorisation d'absence.

2. Congés non rémunérés

Congés enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Congé de paternité

Conformément à 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.

CHAPITRE X

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 38

Délai de prévenance en cas de maladie

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

Article 39

Protection contre la rupture du contrat de travail

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou maladie professionnelle bénéficie de la protection spécifique prévue aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Accident et maladie de la vie privée

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

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

CHAPITRE XI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 40

Préavis

Démission :

- 8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans l'entreprise ;
- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 6 mois dans l'entreprise.

Licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) :

- 8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans l'entreprise ;
- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 6 mois dans l'entreprise ;
- 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans dans l'entreprise ;
- durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article L. 5213-2 du code du travail.

Heures de recherche pour un nouvel emploi en cas de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, les salariés à temps complet ont droit à 1 demi-journée par semaine rémunérée pour la recherche d'un nouvel emploi.

En cas de licenciement pour motif économique, cette demi-journée est portée à 1 journée par semaine.

Pour les salariés à temps partiel, ce temps d'absence sera proportionné au temps de travail contractuel.

Sauf accord entre les parties, ces absences sont fixées alternativement pour moitié au gré de l'employeur, pour moitié au gré du salarié. Ces demi-journées ou journées peuvent être cumulées d'une semaine sur l'autre par accord mutuel.

Si le salarié retrouve du travail pendant le préavis, il perd le droit à ces heures.

Article 41

Indemnité de licenciement

En cas de résiliation par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, le salarié licencié a droit à une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, à condition de justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Article 42

Indemnité de départ en retraite

Départ volontaire à la retraite

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour bénéficier d'une pension vieillesse a droit à une indemnité fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou de l'exploitation, égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, conformément à l'article D. 1237-1 du code du travail ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté, conformément à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Mise à la retraite par l'employeur

Conformément à l'article L. 1237-7 du code du travail, le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité minimum légale de licenciement.

Article 43

Documents de fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié, le jour de son départ, les documents suivants :

Certificat de travail :

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

Reçu pour solde de tout compte :

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Attestation Pôle emploi :

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié, une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage. Un exemplaire est également transmis par l'employeur à Pôle emploi.

CHAPITRE XII

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'organisme collecteur et financeur de la formation continue des salariés agricoles est le FAFSEA (fonds national d'assurance formation des salariés et exploitations et des entreprises agricoles). Site : www.fafsea.com.

Article 44

Apprentissage

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

Article 45

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification supplémentaire (reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE compétente pour le secteur d'activité, ou diplômante ou qualifiante) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

A cet effet, le contrat de professionnalisation associe des périodes d'enseignement dispensé dans des centres de formation publics ou privés ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation et des périodes en entreprise afin d'acquérir un savoir-faire en relation avec les qualifications recherchées.

Les contrats de professionnalisation s'exercent dans le cadre des dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Article 46

Formation professionnelle

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

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

Article 46.1

Obligations de l'employeur

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Article 46.2

Congé individuel de formation (CIF)

Dispositions applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail
à durée indéterminée (CDI)

Ce congé de formation, également appelé CIF-CDI, a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation.

Le droit au congé de formation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6322 et suivants du code du travail et de l'avenant n° 6 du 9 février 2005 à l'accord national du 24 mai 1983 sur le financement du congé de formation dans les exploitations et entreprises agricoles.

Dispositions applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail
à durée déterminée (CDD)

Toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un congé de formation conformément à l'article R. 6322-20 du code du travail.

Ce congé de formation, également appelé CIF-CDD, s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les articles L. 6322-25 et suivants du code du travail, par l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture et par l'avenant n° 6 du 9 février 2005 à l'accord national du 24 mai 1983 sur le financement du congé de formation dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 46.3

Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNE compétente.

Tout salarié justifiant de 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*.

Le droit individuel à la formation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Article 46.4

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés :

- relevant des qualifications ouvrières, employées et techniques à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de reconnaissance paritaire professionnelle ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise, y compris de s'installer comme exploitant agricole ;
- après un congé parental, et ce tant pour les hommes que pour les femmes ;
- après un congé de maternité pour les femmes ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

La période de professionnalisation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Article 46.5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, la construction d'un projet professionnel.

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience à la condition de justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans en continu ou en discontinu en rapport avec le contenu de la certification envisagée.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNE (commissions paritaires nationales pour l'emploi) des activités visées par l'accord national du 2 juin 2004, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

La validation des acquis de l'expérience s'exerce selon les modalités définies dans le code du travail (art. L. 6313-1, L. 6313-11 et L. 6411-1) et dans l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Article 46.6

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou mis en œuvre à l'initiative du salarié soit dans le cadre du DIF, soit dans le cadre d'un congé spécifique d'une durée de 24 heures, consécutives ou non.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit au bilan de compétences. Les conditions d'ancienneté sont celles prévues pour le CIF-CDD.

CHAPITRE XIII

SANTÉ, SÉCURITÉ ET PÉNIBILITÉ

Article 47

Santé, sécurité et pénibilité

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

Il est également fait application de l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture, ainsi que ses avenants.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les 3 ans conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail.

CHAPITRE XIV

PROTECTION SOCIALE

Article 48

Retraite complémentaire

Tout employeur doit adhérer à la CAMARCA (régime ARRCO), dont le siège social est situé 22, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01.71.21.00.00.

Article 49

Prévoyance complémentaire

Il est fait application de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes ainsi que l'accord départemental du 9 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Isère, qui prévoient la mise en place de 3 garanties :

- décès ;
- incapacité temporaire ;
- invalidité.

Conformément à ces accords, la gestion du régime de prévoyance comprenant le socle régional et la garantie améliorée est confiée en coassurance à Agri-Prévoyance à hauteur de 60 % et ANIPS-Groupama à hauteur de 40 % :

- AGRICA-Agri-Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 ;
- ANIPS Groupama, 8-10, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention de gestion régionale conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires de l'accord régional.

Article 50

Frais de santé

Il est fait application de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article 6 de l'accord régional du 6 juillet 2009, la gestion du régime complémentaire obligatoire frais de santé est confiée à Aprionis-CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

CHAPITRE XV

MESURES DE CONTRÔLE ET PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DU CONTENTIEUX CONVENTIONNEL

Section 1

Commission d'interprétation

Article 51

Compétence

La commission instituée par la présente section est compétente pour interpréter les dispositions de la convention en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci ou en cas de désaccord sur l'application de celles-ci avec le service de l'inspection du travail compétent.

Cette commission est notamment compétente pour connaître les modalités d'application du principe à travail égal salaire égal.

Article 52

Organisation et saisine

La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales signataires. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix.

La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisie doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs.

L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des 2/3 d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

Section 2

Conciliation

Article 53

Section départementale agricole de conciliation

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'établissement, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation de l'Isère prévue par les articles R. 718-10 et R. 718-11 du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE XVI

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 54

Durée et date d'application

La présente convention collective est conclue pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 57. Elle est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 55

Avantages acquis

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

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

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

Article 56

Adhésion

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

Article 57

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux autres parties intéressées ainsi qu'à la DIRECCTE, lettre qui comportera l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction.

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

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

Article 58

Participation des salariés à la négociation de la convention collective

Conformément aux dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, les salariés en activité définis à l'article 3 de cet accord bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

La rémunération des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenue par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence. L'employeur est remboursé du maintien du salaire selon les modalités de l'accord précité.

Article 59

Dénonciation

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

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 24 mois.

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

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt.

Article 60

Formalités administratives

La présente convention sera établie en nombre suffisant pour être déposée selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, son extension.

Fait à Saint-Etienne-de-Saint-Geoirs, le 30 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations minimales (art. 18 de la convention collective)

Les salaires minima correspondant aux emplois définis à l'article 15 de la présente convention collective sont les suivants :

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION horaire minimale
Emploi d'exécutant	I	1	9,40
		2	9,46
Emploi spécialisé	II	1	9,51
		2	9,58
Emploi qualifié	III	1	9,63
		2	9,68
Emploi hautement qualifié	IV	1	9,80
		2	10,40
TAM	I	1	10,65
		2	10,90
	II		11,20

ANNEXE II

Rémunérations minimales des apprentis (art. 19 de la convention collective)

(En pourcentage.)

	JEUNE ÂGÉ DE 16 À 17 ANS	JEUNE ÂGÉ DE 18 À 20 ANS	JEUNE ÂGÉ DE 21 ANS ET +
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	41	53	65
3 ^e année	53	65	80