

Convention collective

IDCC : 8826. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES,  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA  
(Savoie et Haute-Savoie)**  
**(6 août 2012)**

(Etendue par arrêté du 18 janvier 2013,  
*Journal officiel* du 26 janvier 2013)

AVENANT N° 2 DU 4 AVRIL 2013

NOR : *AGRS1397195M*  
IDCC : 8826

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire de la Savoie et de la Haute-Savoie ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Savoie ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au second alinéa de l'article 38 « Présences ne constituant pas du travail effectif », le membre de phrase « ainsi que le temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'exploitation et le lieu de travail lorsque le salarié ne peut vaquer librement à des occupations personnelles » est supprimé.

**Article 2**

L'annexe II « Dispositions applicables à la viticulture dans les départements de Savoie et de Haute-Savoie » est rédigée ainsi :

« ANNEXE II

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA VITICULTURE DANS LES DÉPARTEMENTS  
DE SAVOIE ET DE HAUTE-SAVOIE

I. – Pour les travaux de vendanges

A. – Classification des emplois et salaires horaires minimaux des vendangeurs

La classification des emplois liés aux travaux des vendanges est fixée ainsi qu'il suit :

- coupeur : niveau I, échelon 1 ;
- porteur : niveau I, échelon 1.

Les salaires horaires minimaux correspondant aux classifications sont fixés par la grille de salaires conventionnels de la présente convention.

Compte tenu des exigences liées au travail physique, le taux horaire du porteur de hotte est majoré de 5 %.

#### B. – Avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 21 de la présente convention collective.

#### C. – Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée du travail et au décompte des heures supplémentaires sont définies aux articles 32 et suivants de la présente convention.

Le transport du siège de l'exploitation sur les lieux de travail est compris dans la durée journalière normale de travail.

#### D. – Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50 % quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire, aucun cumul n'étant possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire.

### II. – Pour les travaux à la tâche

Le travail à la tâche permet de rémunérer les salariés au nombre d'unités d'un produit ou d'une surface qu'il façonne.

Pour l'employeur, le travail à la tâche permet de connaître exactement et à l'avance le coût de chaque travail, de déléguer complètement à une personne le travail d'une ou plusieurs parcelles de vigne.

Pour le salarié, le travail à la tâche permet d'organiser le travail comme il le souhaite, en toute autonomie. Un salarié qui travaille plus rapidement que la moyenne peut obtenir un salaire plus intéressant.

#### A. – Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Un contrat de travail doit obligatoirement être utilisé par tout employeur qui envisage de recruter des salariés rémunérés à la tâche, ce qui implique également de remplir pour chaque salarié une déclaration préalable d'embauche.

Le titre emploi simplifié agricole (TESA) peut également être utilisé par l'employeur, à condition de joindre un avenant prévoyant la rémunération à la tâche.

Le contrat de travail ou l'avenant pour les TESA doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), la densité de plantation et la localisation ;
- les travaux à effectuer ;
- le nombre total d'hectares à travailler, ainsi que la rémunération par hectare prévue ;
- les primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération (indemnité compensatrice de congés payés...) ;
- l'interdiction de faire travailler dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant, y compris les membres de la famille du tâcheron ;
- le rappel des durées maximales du travail journalières et hebdomadaires.

## B. – Temps de travaux

Le barème établi par profession détermine pour chaque tâche les temps de travaux nécessaires en nombre de pieds ou d'hectares par heure.

Les temps retenus permettent ensuite de fixer le prix de l'unité du produit travail tel qu'un salarié rémunéré de cette manière ne puisse percevoir un salaire horaire inférieur au Smic.

Les temps de travaux nécessaires à chaque tâche correspondent au temps de travail d'un ouvrier d'habileté moyenne, normalement diligent, travaillant par conséquent à un rythme qui n'est ni exagérément lent, ni exagérément rapide.

Il s'agit d'un temps moyen, tous cépages confondus, sur des vignes moyennes en âge.

Les temps forfaitaires de travaux sont indiqués comme suit :

### 1. Tirage des bois

Durée du travail de 40 heures pour une densité à l'hectare de 7 000 à 8 000 pieds de vigne et de 50 heures lorsque les bois sont sortis détruits.

Durée de travail de 35 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne et de 42 heures lorsque les bois sont sortis détruits.

Le tirage des bois s'effectue après la taille.

### 2. Pliage

Durée du travail de 22 heures pour une densité à l'hectare de 7 000 et 8 000 pieds de vigne.

Durée du travail de 20 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

### 3. Palissage

Durée du travail de 70 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité à l'hectare de 7 000 à 8 000 pieds de vigne.

Durée du travail de 60 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne. »

## Article 3

L'annexe III « Dispositions particulières aux salariés occupés pendant la saison d'alpage bovins lait et ovins dans les départements de Savoie et de Haute-Savoie » est rédigée ainsi :

### « ANNEXE III

#### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS OCCUPÉS PENDANT LA SAISON D'ALPAGE BOVINS LAIT ET OVINS DANS LES DÉPARTEMENTS DE SAVOIE ET DE HAUTE-SAVOIE

#### I. – Dispositions communes aux salariés saisonniers d'alpage

##### A. – Classification des emplois et rémunérations minimales

CLASSIFICATION professionnelle	DÉFINITION DES EMPLOIS	NIVEAU hiérarchique
Aide berger d'alpage (berger exécutant)	Salarié effectuant des tâches quotidiennes d'exécution sans difficulté particulière, travaillant sous la responsabilité du berger d'alpage qu'il assiste. Salarié sans autonomie ni pouvoir décisionnel.	Niveau I Echelon 1
Berger d'alpage	Salarié qui participe, sous la responsabilité du premier berger ou du chef d'exploitation, aux travaux de la traite, au lavage du matériel et à la surveillance du troupeau et qui peut suppléer à titre exceptionnel (courtes absences) le premier berger ou le chef d'exploitation.	Niveau II Echelon 1

CLASSIFICATION professionnelle	DÉFINITION DES EMPLOIS	NIVEAU hiérarchique
Premier berger d'alpage (berger qualifié)	Salarié qualifié possédant une connaissance approfondie de la profession dans sa spécialité, susceptible de procéder sans directive préalable à la majeure partie des travaux qualifiés et capable de prendre les initiatives nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.	Niveau III Echelon 2
Responsable d'exploitation d'alpage (1 <sup>er</sup> échelon) Fromager (1 <sup>er</sup> échelon)	Salarié hautement qualifié exerçant pour la première fois de sa carrière les fonctions de responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur. Il possède une grande technicité dans la conduite du troupeau et de l'alpage.	Niveau IV Echelon 1
Responsable d'exploitation d'alpage (2 <sup>e</sup> échelon) Fromager (2 <sup>e</sup> échelon)	Salarié hautement qualifié responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur.	Niveau IV Echelon 2

Les salaires horaires minimaux correspondant à ces emplois sont fixés à l'annexe I de la présente convention collective.

#### B. – Rémunération mensuelle forfaitaire

Au regard de la spécificité du travail réalisé en alpage et de la gestion du temps de travail, la rémunération des salariés sera obligatoirement calculée sur la base d'une durée moyenne de travail de 44 heures par semaine complète travaillée.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires sont prises en compte dans la base de calcul des 44 heures.

#### C. – Avantages en nature

##### Nourriture

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 21 de la présente convention collective.

##### Logement

Le logement est accordé gratuitement aux salariés.

#### D. – Repos hebdomadaire

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 heures consécutives du repos quotidien, soit 11 heures.

Il peut cependant être dérogé au repos dominical en application de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, le repos hebdomadaire est pris un autre jour que le dimanche suivant l'une des modalités suivantes :

- 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 par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

#### E. – Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et sous réserve d'en informer l'autorité administrative.

#### F. – Heures supplémentaires et durée hebdomadaire moyenne du travail

La durée maximale hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 44 heures. Celle-ci est calculée sur l'ensemble de la saison d'alpage.

Les heures supplémentaires effectuées sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### G. – Organisation du travail journalier

Chaque salarié bénéficie, au cours d'une journée, d'au moins une pause de 2 heures minimum entre deux séquences de travail.

#### H. – Jours fériés

Le travail de jours fériés est régi par les dispositions de l'article 44 de la présente convention collective.

#### II. – Congés supplémentaires pour les saisonniers d'alpage bovins lait

Compte tenu de la particularité du travail en alpage bovins lait, les saisonniers bénéficient à la fin de la saison, en plus des congés payés légaux ou de l'indemnité correspondante, de 6 jours de congés payés supplémentaires ou d'une indemnité compensatrice afférente à ces 6 jours calculée en fonction d'une durée hebdomadaire de travail de 44 heures comprenant les heures supplémentaires majorées.

En cas de saison incomplète ou réduite, le nombre de jours de congé, ou le montant de l'indemnité compensatrice, est calculé proportionnellement à la durée accomplie.

Les salariés permanents de l'exploitation qui sont amenés, dans le cadre de leur contrat de travail à durée indéterminée, à effectuer les travaux d'alpage, bénéficieront pendant la saison correspondante des dispositions de la présente annexe s'ils acceptent de se soumettre aux contraintes (de disponibilité notamment) qui résultent des tâches que doivent assurer les salariés saisonniers. »

#### Article 4

La date d'effet du présent avenant est fixée au premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 5

Cet avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé en trois exemplaires (deux sur support papier signés des parties, l'autre sur support électronique) par la partie la plus diligente à la DIRECCTE de Rhône-Alpes, unité territoriale de la Savoie, carré Curial, 73018 Chambéry Cedex.

Fait à Apremont, le 4 avril 2013.

(Suivent les signatures.)