

Convention collective

**IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Hérault)
(28 février 1952)**

(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 179 DU 1^{ER} JUILLET 2013

NOR : *AGRS1497297M*
IDCC : 9341

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault ;

La FDCUMA de l'Hérault,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Hérault ;

La FGTA FO de l'Hérault ;

Le SNCEA CFE-CGC, section de l'Hérault,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans une volonté de suivre l'évolution législative et réglementaire, un toilettage de la convention collective a été réalisé.

D'autre part, afin de refléter la réalité des activités effectuées par les ouvriers agricoles de l'Hérault, la grille de classification a été réadaptée.

Article 1^{er}

Suite à la recodification du code du travail et aux évolutions législatives importantes intervenues ces dernières années, les partenaires sociaux ont souhaité toiletter la convention collective. Il en résulte un certain nombre de modifications de forme, reprises article par article.

Article 2

La référence aux articles L. 423-1 à L. 423-19 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2314 à L. 2314-24.

Article 3

L'article 12 est rédigé comme suit :

« Le salarié et l'employeur ne se trouveront liés par contrat individuel qu'après une période d'essai de 3 mois pour tous les coefficients à l'exception du coefficient 135 – Niveau I – Ouvrier exécutant – pour lequel la période d'essai est de 2 mois maximum.

S'agissant des salariés embauchés par un groupement d'employeurs, la période d'essai est fixée à 3 mois quel que soit le coefficient. »

Article 4

L'article 16 « Droits de réintégration » est rédigé comme suit :

« Sous réserve que leur état physique leur permette de reprendre le travail, la réintégration est de plein droit pour :

1. Les femmes après un accouchement dans les conditions prévues par le code du travail ;
2. Les salariés indisponibles pour cause de maladie jusqu'à concurrence de 3 mois d'interruption ;
3. Les salariés rappelés sous les drapeaux à un titre quelconque ;
4. Pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le contrat sera suspendu pendant les durées et dans les conditions prévues par la loi ;
5. Les salariés bénéficiant de la sécurité de l'emploi, licenciés pour cas de force majeure, auront pendant 1 an une priorité de réembauchage dans le cas où l'exploitation réembaucherait des travailleurs de la même catégorie. »

Article 5

A l'article 18.2, la référence à l'article L. 122-1-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1242-2, la notion de contrat de qualification est remplacée par celle de contrat de professionnalisation et après « en remplacement d'un salarié absent, de suspension de son contrat de travail » est ajouté « le remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint ; ».

Dans le dernier alinéa, le texte « le contrat peut ne pas comporter un terme précis » est remplacé par « le contrat peut comporter un terme imprécis ».

Article 6

L'article 18.5 est complété comme suit : « Pendant la période d'essai, ou à l'issue de celle-ci, l'une ou l'autre partie peut se libérer en respectant le préavis prévu par l'article L. 1221-25 du code du travail et sans indemnités de part et d'autre. »

Article 7

A l'article 24, le texte « la COTOREP » est remplacé par « la commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées, la CDAPH ».

Article 8

A l'article 28, les termes « payres, ramonets, ramonets régisseurs et tous autres » sont supprimés.

Article 9

A l'article 29, la mention « En règle générale » est supprimée.

Article 10

A l'article 32, la mention « les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « les services compétents ».

Article 11

La rédaction de l'article 35 est remplacée par la suivante : « La rémunération des heures de travail de nuit, c'est-à-dire celles réalisées entre 21 heures et 6 heures, sera majorée de 50 %. »

Article 12

La rédaction de l'article 38 est remplacée par le texte suivant :

« Les jours travaillés, le salarié non nourri sur son lieu de travail a droit à une prime de panier d'un montant de 2,19 € (montant au 1^{er} janvier 2013).

Ce montant sera revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages apprécié au mois d'octobre de l'année précédente. »

Article 13

A l'article 39, les termes « fixé à » sont remplacés par « évalué forfaitairement à ».

Article 14

La rédaction des points *a* et *b* de l'article 45 « Congés payés » est remplacée par le texte suivant :

« a) Conformément aux dispositions des articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail sont accordés au salarié et selon les modalités résultant des textes d'application et selon les dispositions des articles 3.1, 3.2, 3.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

b) Dans le cadre des dispositions réglementaires prévues pour l'ordre du départ en congé, une semaine de congé pourra être prise entre Noël et le jour de l'An. »

Article 15

A l'article 46, les mentions « dans la viticulture » et « et un jour de fête locale » au premier alinéa de l'article 46 sont supprimées.

Un second alinéa est ajouté, rédigé comme suit : « En viticulture, un jour de fête locale est accordé. »

Article 16

A l'article 47, au premier alinéa, les mots « 14 semaines » sont remplacés par les mots « 18 semaines » ; le second alinéa est supprimé.

Article 17

Le titre de la section 4 devient : « Congé de naissance et de paternité ».

Article 18

La rédaction de l'article 48 devient :

« Tout salarié aura droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance ou adoption survenue à son foyer. La durée de ce congé est fixée à 3 jours.

Ces 3 jours pourront être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance.

La rémunération de ces 3 jours sera égale au salaire qui serait reçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

En outre, dans le respect des dispositions prévues à l'article L. 1225-35 du code du travail, tout salarié bénéficie également, à l'occasion de la naissance de son enfant, d'un congé paternité de 11 jours calendaires, entraînant la suspension de son contrat de travail et donnant lieu au versement d'indemnités journalières par la MSA. »

Article 19

La rédaction de l'article 48.1 est modifiée et complétée comme suit :

- la référence à l'article L. 226-1 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail ;
- après les 4 jours ouvrés pour le mariage du salarié, il est ajouté un nouvel alinéa « 3 jours ouvrés pour chaque naissance » ;
- le point concernant les 2 jours ouvrés pour le décès du conjoint est complété comme suit : « du partenaire lié par un pacte civil de solidarité » ;
- le point concernant le jour ouvré pour le décès du père, de la mère, conjoint est complété comme suit : « du beau-père, de la belle-mère (parents du conjoint), d'un frère ou d'une sœur ».

Article 20

La fin du dernier alinéa de l'article 49 est modifiée comme suit : « le secrétariat est assuré par un fonctionnaire désigné ».

Article 21

A l'article 49.2, la référence aux articles L. 230-2, septième alinéa de l'article L. 236-2 et L. 231-2 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 4121-1, articles L. 4612-8 et 9, et article R. 4121-4 du code du travail.

Article 22

En introduction du chapitre IX *bis*, un article 54 est créé et ainsi rédigé : « Tous les salariés non cadres relevant du champ d'application de cette convention collective relèvent de l'accord du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault, ainsi que de l'accord du 4 novembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de l'Hérault. »

Article 23

La rédaction de l'article 54.1 est remplacée par le texte suivant :

« a) Tous les salariés occupés à quelque titre que ce soit seront affiliés au régime de retraite complémentaire, à l'exception des cadres d'exploitations agricoles et des personnes déjà affiliées à un régime complémentaire.

b) Taux de cotisation : le taux de cotisation est fixé à 7,50 %, réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié.

c) Assiette de cotisations : rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de sécurité sociale.

d) Organismes assureurs : ABELIO (Groupe Humanis) est l'organisme assureur désigné par les organisations signataires pour les entreprises immatriculées auprès de la MSA avant 2002.

La CAMARCA (Groupe AGRICA) est l'organisme assureur désigné par les organisations signataires pour les entreprises immatriculées auprès de la MSA après 2002.

e) Les employeurs sont informés que la MSA ne recouvre pas les cotisations de retraite complémentaire et d'AGFF pour les institutions de retraite complémentaire n'appartenant pas au groupe AGRICA. Les employeurs seront tenus de les reverser directement auprès de ces institutions. »

Article 24

L'article 54.3 est abrogé.

Article 25

A la fin de l'article 57, les termes « toutes les lois sociales concernant l'agriculture » sont remplacés par « les lois et règlements qui leurs sont applicables ».

Article 26

A l'article 58, les termes « La sous-entreprise ou » sont supprimés.

Article 27

La rédaction de l'article 59.1 est remplacée par le texte suivant :

« Tout licenciement pour motif économique devra être porté à la connaissance du service d'inspection du travail compétent.

Toute rupture conventionnelle devra être soumise à l'homologation du service d'inspection du travail compétent. »

Article 28

La rédaction de l'article 59.2 « Préavis » est modifiée comme suit :

La phrase introductive est remplacée par : « En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée pour un autre motif que faute grave ou lourde, un délai de préavis réciproque est à respecter par l'employeur comme par le salarié. »

Les points 1 à 4 sont remplacés par le texte suivant :

« 1° Durée du préavis :

Sa durée est déterminée de la façon suivante :

Motif de la rupture	ANCIENNETÉ	
	Moins de 2 ans	2 ans et plus
Licenciement	1 mois	2 mois
Démission	1 mois	1 mois

Les points 5, 6 et 7 sont respectivement renumérotés 2, 3 et 4.

Dans le nouveau point 3° « Exécution du préavis », la référence à l'article L. 144-1 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 3251-1 à 2 du code du travail.

Article 29

Dans l'article 59.3 :

- au point *a*, la référence à l'article 17 est remplacée par la référence à l'article 12 de la convention collective ;
- au point *b*, la référence à l'article L. 122-12 est remplacée par la référence à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 30

La section 3 du sous-titre IV intitulée « Certificat de travail » est renommée « Documents de fin de travail ».

Article 31

La rédaction de l'article 61.1 est remplacée par le texte suivant :

« L'employeur doit délivrer obligatoirement au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, sous peine de dommages et intérêts les documents suivants :

1° Certificat de travail

Ce certificat de travail contient notamment la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

2° Solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.

3° Attestation Pôle emploi

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits et transmet notamment ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage. »

Article 32

Dans l'article 61.2, à partir de la référence aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail, le texte est remplacé par : « aux articles L. 1234-9 et R. 1234-1 du code du travail, soit un cinquième de mois par année d'ancienneté, plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ».

Article 33

L'article 65 est abrogé.

Article 34

L'article 19, sous-titre III « Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi », chapitre IV « Classification des emplois et coefficients de base » : Grille de classification des emplois ouvriers et administratifs des exploitations agricoles », est modifié comme suit :

« Grille de classification des emplois ouvriers

Ouvrier exécutant, niveau I, coefficient 135

Ce niveau ne comporte qu'un échelon.

Type d'activité. – Niveau de compétence : exécution de travaux élémentaires, répétitifs effectués en application de consignes précises.

Niveau de formation : niveau scolaire minimum obligatoire.

Autonomie : agit sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique ou de l'exploitant.

Responsabilité : limitée à la bonne exécution de son travail selon les consignes reçues.

Exemples de travaux :

- travaux manuels élémentaires comme par exemple : travaux de pioche, palissages, prétaillage, écimages, traitements (hors préparation), piquetage, ébourgeonnages, etc. ;
- effeuillage, éclaircissage manuel ;
- tailleur de vigne débutant ;
- travaux élémentaires de cave ;
- récoltes manuelles piétonne ou assistée ;
- pose manuelle d'arceaux, de film plastique, etc. ;
- travaux de conditionnement et de manutention ;
- palissage, castration ;
- mise en place de cultures (maraîchage, pépinières, horticulture) ;
- multiplication végétale, tuteurage, etc.

Emplois administratifs

Travaux de secrétariat simple : connaissance des outils bureautiques.

Ouvrier professionnel, niveau II

Echelon 1, coefficient 140

Type d'activité. – Niveau de compétence :

- capable d'exécuter sur l'exploitation tous les travaux manuels et mécanisés simples ;
- connaissances pratiques avec expérience de l'ensemble des travaux à exécuter sur l'exploitation.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du CAPA ou équivalent.

Autonomie : agit sous la surveillance intermittente d'un ouvrier qualifié ou de l'exploitant conformément aux consignes reçues.

Responsabilité : il est responsable de la bonne exécution du travail demandé.

Il signale les anomalies constatées.

Exemples de travaux :

- exécute tous les travaux manuels ;
- travaille avec des outils manuels et veille à leur entretien ;
- tailleur de vigne expérimenté ;
- est apte à conduire les véhicules légers de l'exploitation si titulaire du permis B ;
- aux vendanges, peut remplir la fonction de videur de seaux ;
- est apte à conduire le tracteur attelé ou non sur route et chemin et à effectuer avec le tracteur des tâches élémentaires (par exemple gyrobroyeur, Rotovator) ;
- est apte à assister le chef de cave ;
- taille sur chariots, taille de formation et de restructuration en arboriculture ;
- traite des animaux ;
- entretien courant des bâtiments.

Emplois administratifs :

- tous travaux de secrétariat : maîtrise des outils bureautiques ;
- apte à remplir des formalités administratives simples ;
- peut assurer, de manière occasionnelle, la vente au caveau.

Echelon 2, coefficient 145

Type d'activité. – Niveau de compétence : les mêmes types d'activité qu'à l'échelon 1 avec plus de compétence.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du CAPA ou CQP « Ouvrier spécialisé en production légumière ».

Autonomie et responsabilité : capable de gérer seul son poste de travail en prenant la responsabilité de l'exécuter au mieux.

Nature des travaux :

- les mêmes travaux que ceux définis à l'échelon 1 ;
- tailleur de vigne qualifié (taille de formation et de restructuration).

Ouvrier qualifié, niveau III

Echelon 1, coefficient 150

Type d'activité. – Niveau de compétence :

- capable d'exécuter sur l'exploitation tous les travaux manuels et mécanisés courants ;

- capable de déceler les anomalies dans le fonctionnement du matériel, d'exécuter les dépannages élémentaires, de constater les incidents de culture et d'en informer son supérieur ;
- peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du BEPA ou CQP « Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole ».

Autonomie : peut être amené à prendre des initiatives dans son travail en application d'instructions générales préalables.

Responsabilité : apte à guider une équipe.

Exemples de travaux :

- conduite du tracteur pour tous les travaux mécanisés, réglage des outils, traitements avec remplissage, entretien courant du tracteur et des matériels automoteurs ;
- conduite pour déplacement, entretien et nettoyage de matériel de récolte mécanisé en grandes cultures, semences, vigne, arboriculture, maraîchage, etc. ;
- conduite des prétailleuses, écimeuses, épandeurs d'engrais, broyeur de sarments, conduite de l'élévateur pour toutes les manipulations, etc. ;
- travail de cave : apte à exécuter les travaux courants de la cave (soutirages, entonnages, etc.) ;
- fertilisation et irrigation ;
- en arboriculture, taille avec initiative sans surveillance ;
- travaux de soudure occasionnels ;
- mise en place et pilotage de chantiers mécanisés (conditionnement, rempotage...) ;
- chauffeur de poids lourds, etc. ;
- garde et traite (200 à 300 ovins ou 20 à 30 vaches).

Emplois administratifs et commerciaux :

- secrétaire polyvalent : saisie d'écritures diverses sur les logiciels adaptés ;
- a en charge la facturation et le suivi des comptes clients / fournisseurs ;
- peut établir des bulletins de salaire sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique ;
- vente au caveau.

Echelon 2, coefficient 155

Type d'activité : la même qu'à l'échelon 1 mais avec une meilleure technicité et une plus grande polyvalence.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Autonomie : capable de raisonner son travail, et de l'adapter en fonction des circonstances sans avoir besoin d'une surveillance dans l'exécution de son travail.

Responsabilité :

- capable d'optimiser le travail par une bonne efficacité dans les opérations à réaliser ;
- capable de déceler une anomalie dans le fonctionnement du matériel qu'il conduit et de prendre les mesures qui conviennent.

Exemples de travaux :

- les mêmes qu'à l'échelon 1 avec en plus la conduite des matériels spécialisés, exemple : tractopelle, épareuse, etc. ;
- maintenance du matériel : traitements phytosanitaires avec préparation du produit dans le strict respect des consignes de son supérieur hiérarchique.

Ouvrier hautement qualifié, niveau IV

Echelon 1, coefficient 160

Type d'activité. – Niveau de compétence :

- connaissance complète des travaux de l'exploitation ;
- connaissances mécaniques ;
- capable de déceler les anomalies tant dans le développement des productions végétales qu'animales.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du bac professionnel.

Autonomie :

- capable d'organiser son travail au mieux des intérêts de l'exploitation ;
- capable de prendre des initiatives et d'apprécier la qualité du travail exécuté.

Responsabilité :

- responsable de la bonne exécution de son travail et participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation ;
- il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis dans le cadre d'un chantier déterminé ;
- peut être amené à donner son avis à son supérieur hiérarchique ou au chef d'exploitation sur le travail qui lui est confié. Il devra dans tous les cas rendre compte de son travail.

Exemples de travaux :

- préparation et réglage des différents outils de l'exploitation ;
- pour la période des récoltes, conduite de matériel de récolte automoteur en toute autonomie ;
- réparation courante du matériel ;
- garde et traite (plus de 300 ovins ou plus de 30 vaches) ;
- agnelage et vêlage.

Emplois administratifs :

- a en charge la comptabilité préparatoire au bilan ;
- établissement des bulletins de salaire et des déclarations obligatoires ;
- tenue de l'ensemble des registres de l'entreprise.

Echelon 2, coefficient 170

Type d'activité. – Niveau de compétence : même activité que pour l'échelon 1 mais avec une meilleure technicité et polyvalence ou une spécialisation plus poussée dans un travail donné.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du bac professionnel.

Nature des travaux :

- mécanicien agricole confirmé ;
- dans la cave, il est apte à préparer des assemblages, à exécuter les travaux de traitement des vins ;
- au niveau des cultures il est capable de reconnaître les maladies et les traitements à effectuer.

Autonomie : capable d'organiser et d'exécuter son travail sans surveillance particulière.

Responsabilité :

- le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation ;
- il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis. »

Article 35

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective le 2 septembre 2013.

Article 36

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 1^{er} juillet 2013.

(Suivent les signatures.)