

Convention collective

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 24 DU 10 MARS 2014

NOR : AGRS1597035M
IDCC : 9791

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

La fédération départementale des CUMA des Deux-Sèvres,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Deux-Sèvres ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

[Pour mémoire (refonte de la table des matières).]

Article 2

L'article 4 est modifié comme suit :

Alinéa 3 :

« La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par la section d'inspection agricole de la DIRECCTE (toutes les organisations représentatives dans le champ d'application, tant du côté employeur que du côté salarié, sont convoquées), étudie les modifications demandées. »

Article 3

L'article 5 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« La dénonciation peut être introduite au plus tôt 1 an après la signature de la convention par l'une quelconque des parties signataires. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. »

Alinéa 3 :

« La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par la section d'inspection agricole de la DIRECCTE, étudie la nouvelle convention. »

Article 4

L'article 6 est modifié comme suit :

Alinéa 2 :

« La commission est réunie à la diligence de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE ou d'une organisation syndicale patronale ou ouvrière signataire de la présente convention. Elle statue notamment sur les difficultés découlant de l'application des clauses de la convention et, éventuellement, des avenants. »

Article 5

L'article 8 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions de la deuxième partie, livre I^{er}, du code du travail sont reconnus. »

Article 6

L'article 10 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« Lorsque les syndicats ou sections agricoles d'ouvriers désigneront des délégués syndicaux inter-entreprises ou de canton, ceux-ci seront accrédités notamment pour saisir le responsable de la section agricole de la DIRECCTE des réclamations de leurs adhérents concernant l'application de la présente convention. »

Alinéa 3 :

« Le nom de chaque délégué sera communiqué à son employeur et aux organismes employeurs signataires de la convention par pli recommandé avec avis de réception ainsi qu'au responsable de la section agricole de la DIRECCTE. »

Article 7

L'article 11 est modifié comme suit :

« Les entreprises qui occupent au moins 11 salariés pendant 12 mois – consécutifs ou non – au cours des 3 années précédentes sont tenues de procéder au plus tous les 4 ans à l'élection des délégués du personnel. Le procès-verbal de l'élection est transmis à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. »

Article 8

L'article 12 est modifié comme suit :

« Les entreprises qui occupent au moins 50 salariés pendant 12 mois – consécutifs ou non – au cours des 3 années précédentes sont tenues de procéder au plus tous les 4 ans à l'élection d'un comité d'entreprise. Cette élection peut être concomitante avec celle des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés. Le procès-verbal de l'élection est transmis à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. »

Article 9

L'article 13 est modifié comme suit :

« Les employeurs des représentants du personnel salarié d'exploitations ou d'entreprises relevant de la présente convention et signataires sont indemnisés par les organisations syndicales représentatives des employeurs de main-d'œuvre, dont ils sont adhérents, selon les modalités prévues par l'AFNCA.

Les heures de délégation attribuées aux délégués syndicaux, du personnel et aux élus du comité d'entreprise peuvent être reportées sur les 2 mois suivants, dû au particularisme de la profession et aux pointes de travail saisonnières. »

Article 10

L'article 14 est modifié comme suit :

« Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

1. Forme du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, notamment, comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en remplacement d'un salarié en cas d'absence, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelée à le remplacer ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail, en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4141-2, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 1242-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche. Il doit être établi en deux exemplaires.

2. Période d'essai

(art. L. 1242-10 du code du travail)

La durée de la période d'essai ne peut être supérieure à :

- 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les autres cas.

En cas de rupture de la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à (art. L. 1221-25 du code du travail) :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence. »

Article 11

L'article 15 est modifié comme suit :

L'alinéa 4 est modifié ainsi qu'il suit :

« Ces contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

Le paragraphe intitulé « Période d'essai » de l'article 15 est modifié ainsi qu'il suit :

« 2. Période d'essai (art. L. 1221-19 du code du travail)

Tout engagement de salarié à l'essai doit être expressément stipulé dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- ouvriers, employés : 2 mois ;
- agents de maîtrise, techniciens : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La durée de la période d'essai peut être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- ouvriers, employés : 4 mois ;
- agents de maîtrise, techniciens : 6 mois ;
- cadres : 8 mois.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit le salaire correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à (art. L. 1221-25 du code du travail) :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il est tenu de respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures s'il compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Si, à l'issue de la période d'essai, l'ouvrier reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. »

Article 12

L'intitulé du titre V est modifié comme suit : « Titre V. – Classification des emplois et rémunération. »

Article 13

L'article 16 est modifié comme suit :

« La classification des emplois se détermine par la définition des tâches confiées par l'employeur au salarié et non par son niveau d'études ou de compétences.

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

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

Chaque salarié est amené à être polyvalent. Sa spécialisation dans un secteur d'activité déterminé ne le dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'un autre secteur.

Le changement d'emploi du salarié pour un niveau de qualification supérieure comporte une période probatoire de 1 an. Pendant et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

Le salarié ne peut refuser d'accomplir exceptionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans transfert de responsabilité (on ne pourra reprocher au salarié un manquement dans l'accomplissement des tâches excédant celles afférentes à sa classification) ; dans ce cas, le salarié recevra une prime correspondant au différentiel de la rémunération du temps de travail sur la base de la classification correspondante par rapport à son salaire habituel.

1.1. Classification des emplois des ouvriers et employés (hors CUMA)

Niveau I. – Agent de production (ou d'exécution)

Echelon 1

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.

Il requiert l'exécution de travaux sans difficulté particulière et pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple.

Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative) :

- travaux saisonniers ;
- travaux simples de culture et d'élevage ;
- entretien des abords ;
- conduite de tracteurs avec outils ne demandant pas de réglages ;
- travaux simples en horticulture ;
- agrotourisme : femme de ménage, plongeur, commis de cuisine, aide au service en salle, aide-vendeur sur les marchés, aide à la préparation de conserves, ouvrier de conditionnement ;
- bureau : travaux simples de saisie, de classement, de pointage.

Une concertation aura lieu au bout de 1 an de présence continue dans l'entreprise, en vue de l'accès éventuel au niveau II, échelon 1.

Niveau II. – Agent technique

Echelon 1

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- traite ;
- soins courants aux animaux ;
- conduite de tracteurs et autres engins agricoles avec des outils demandant des réglages simples ;
- agrotourisme : serveur en salle ;
- bureau : enregistrements comptables simples ;
- filière administrative et comptable : il assure les enregistrements comptables simples, le contrôle des stocks, informe sur les plannings établis par les responsables.

Echelon 2

Outre les tâches prévues à l'échelon 1, le salarié doit maîtriser des savoir-faire spécifiques :

- filière machinisme : conducteur de machines. Il doit être capable d'assurer les contrôles et l'entretien quotidien des machines, conformément aux spécifications du constructeur et aux directives de l'employeur ou de son représentant ;
- filière administrative et comptable : il assure la tenue des comptes, la préparation des bulletins de paie et de la facturation sous la responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

Ces emplois aux échelons 1 et 2 du niveau II relèvent des connaissances techniques du CAP, acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Niveau III. – Agent technique qualifié

Echelon 1

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou de son représentant :

- filière machinisme : conducteur-réparateur. Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courante conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur à partir d'une planification annuelle des chantiers. Il peut intervenir sur tout type de matériel. Il peut être amené à assurer le suivi du stock de pièces de rechange et des approvisionnements en consommables (huile, ficelle...), le suivi des plannings de mise à disposition. Il enregistre et affecte les temps de travaux conformément aux règles établies par l'employeur ;
- filière administrative et comptable. Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux l'ensemble des opérations comptables et financières, suivi de la gestion et de la trésorerie, l'établissement des prix de revient... Il peut établir des budgets prévisionnels et la tenue des plannings, sur information des responsables.

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.

Echelon 2

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1 mais ouvrant sur une autonomie plus large et sur une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux sous contrôle *a posteriori* de l'employeur :

- filière machinisme : conducteur-réparateur. Le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer le diagnostic des pannes et des réparations complexes (embrayage, hydraulique de base...) compte tenu de l'outillage dont il dispose. Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives précises données par l'employeur, à procéder à l'achat de certaines pièces de rechange ou de petits matériels d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages ;

- filière administrative et comptable : le titulaire doit être capable, par son expérience, d’assurer la préparation des documents de gestion, d’établir le bilan et le compte de résultat, les déclarations administratives, fiscales et sociales. Il établit les tableaux de bord nécessaires aux responsables. Il travaille en étroite collaboration et sous le contrôle du trésorier ou de l’expert-comptable.

Ces emplois aux échelons 1 et 2 du niveau III relèvent des connaissances techniques du BEP, acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Niveau IV. – Agent technique hautement qualifié

Echelon 1

Exécution d’opérations très qualifiées à partir d’instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d’emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2

L’exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l’expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l’exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d’entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l’amélioration de l’organisation du travail des salariés qu’il surveille.

Ce niveau d’emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

1.3. Classification des emplois de techniciens et d’agents de maîtrise. – Polyculture-élevage et CUMA

La classification des emplois de techniciens et d’agents de maîtrise est établie comme suit :

Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Echelon 1

Technicien

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’analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d’un supérieur hiérarchique, telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d’emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole).

Echelon 2

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

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.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole).

Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou certains résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole).

Niveau II. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs à 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 ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

Agent de maîtrise

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.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole). »

Article 14

L'article 17 est modifié comme suit :

« Les salaires sont définis par avenant à la présente convention et sont renégociés au minimum une fois par an. La commission mixte se réunit pour examiner cette question à l'initiative de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. Elle peut également se réunir après avoir été saisie d'une demande formulée par l'une des parties. »

Article 15

L'article 18 est modifié comme suit :

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans les conditions prévues par l'article L. 3221-2 du code du travail. »

Article 16

L'article 19 est modifié comme suit :

« Le salarié en contrat à durée déterminée reçoit, à l'issue de la relation contractuelle, une indemnité de fin de contrat, destinée à compenser la précarité de sa situation ; cette indemnité est fixée au taux de 10 %. Elle se calcule sur l'ensemble de la rémunération brute, indemnité de congés payés incluse.

Les salariés embauchés dans ces conditions pour l'accomplissement de travaux saisonniers sont exclus du bénéfice de cette majoration ainsi que dans les autres cas énumérés à l'article L. 1243-8 du code du travail. »

Article 17

L'article 20 est modifié comme suit :

A la fin de l'alinéa 3, il est ajouté :

« – au-delà de 7 ans, il est attribué un congé d'ancienneté défini à l'article 45 *bis* ».

Article 18

L'article 22 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« Les apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit, sont rémunérés dans les conditions prévues aux articles L. 6222-27, D. 6222-26 à D. 6222-35 et R. 6222-4 du code du travail. »

Alinéa 2 :

« Conformément aux dispositions de l'article D. 6222-35 du code du travail, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. »

Article 19

L'article 23 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« L'employeur qui occupe un salarié qui ne peut accomplir, en raison d'un handicap, son travail dans des conditions normales de rendement ou d'efficacité peut être autorisé à pratiquer un abattement sur le tarif horaire de la catégorie du poste de travail. Il doit présenter, conjointement avec le salarié, une demande en ce sens à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). »

Article 20

L'article 24 est supprimé.

Article 21

Le titre VI est supprimé.

Article 22

L'article 25 devient l'article 24.

Article 23

L'article 26 devient l'article 25.

Article 24

L'article 25 est modifié comme suit :

« Article 25

Frais de déplacement et interruption d'activité

Les frais de déplacement kilométriques pendant les heures de travail sont à la charge de l'employeur. Si les salariés ou apprentis utilisent pour de pareils déplacements leur véhicule personnel, ils perçoivent une indemnité égale au produit du nombre de kilomètres séparant le lieu de travail du siège de l'établissement et vice versa, ou un chantier d'un autre et vice versa, par le tarif kilométrique applicable aux agents d'administrations publiques.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance, d'entretien, de maintenance ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation du nombre de kilomètres nécessaire pour effectuer le deuxième trajet journalier (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail. »

Article 25

L'article 26 est modifié comme suit :

« Article 26

Prime de panier

Les salariés ont droit au remboursement de leurs frais de panier à raison de :

- travailleurs en équipes successives : une fois le minimum garanti (MG) par jour ;
- travailleurs en déplacement lorsque leurs conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence ou leur lieu de travail pour le repas : deux fois le minimum garanti (MG) par jour.

Cette prime n'est pas due si l'employeur fournit le repas.

Cette prime n'est pas due si l'employeur décide de rembourser les frais réellement engagés par le salarié sur la base des justificatifs hôteliers. »

Article 26

Le titre VII est supprimé.

Article 27

L'article 28 est modifié comme suit :

« L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" conforme aux dispositions des articles L. 3243-2 et R. 3243-1 du code du travail. »

Article 28

Le titre VIII devient le titre VI.

Article 29

L'article 32 est modifié comme suit :

« Horaire individualisé

L'employeur enregistre chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures effectuées par chaque salarié ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Ce document est tenu à disposition des agents de contrôle. Il doit être conservé pendant 5 ans.

Lors de la remise de la paie, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un double de l'horaire enregistré.

Horaire fixe

L'employeur affiche cet horaire dans chacun des lieux auxquels il s'applique aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ; ce document est communiqué ainsi que ses modifications à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. Cet horaire peut prévoir des variations saisonnières ; il doit être strictement respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Ces dispositions sont applicables quel que soit le contrat de travail : CDD, CDI, temps plein, temps partiel. »

Article 30

L'article 33 est modifié comme suit :

« L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail effectué à plus de 10 heures. Cependant, l'employeur peut faire accomplir jusqu'à 12 heures par jour, dans la limite de 5 jours consécutifs, sous réserve d'une information préalable de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE.

Le nombre d'heures effectuées au titre de cet accroissement temporaire d'activité ne peut être supérieur à 50 heures par période annuelle. »

Article 31

L'article 34 est modifié comme suit :

« La durée hebdomadaire maximale est fixée à :

- 48 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne, calculées sur 12 mois consécutifs.

Tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire à l'occasion de circonstances exceptionnelles doit faire l'objet d'une demande préalable motivée auprès du responsable de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. »

Article 32

L'article 37 est modifié comme suit :

« L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à plus de 1 940 heures.

La durée annuelle maximale du travail est cependant portée à 2 000 heures :

- dans les CUMA ;
- dans toutes les autres entreprises, lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent. »

Article 33

L'article 38 est modifié comme suit :

« Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les salariés cadres et non cadres.

Cette durée annuelle du travail peut être supérieure à 1 607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle aux durées maximales fixées à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

Sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV dans la grille de classification tels que définis dans l'accord national de méthode du 18 décembre 1992.

Ces salariés peuvent donc être amenés à effectuer une ou plusieurs des tâches suivantes :

- organiser leur travail en application de consignes précises, voire prendre des initiatives en fonction des changements intervenus pendant l'exécution de leur travail ;
- encadrer occasionnellement des salariés saisonniers ;
- pratiquer sur leurs machines les premières réparations ;
- détecter des anomalies ;
- ...

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail ; ce document fait apparaître les durées hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu, à la fin de la période annuelle fixée, à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée. »

Article 34

L'article 40 est modifié comme suit :

Alinéa 3 :

« Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance, d'entretien, de maintenance ou à des soins aux animaux. Dans ce cas,

aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail ; le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé à l'article 25 de cette convention. »

Article 35

L'article 41 est modifié comme suit :

« Tout travail exceptionnel effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit ; il est rémunéré avec une majoration de 50 %.

Pour les activités d'agrotourisme, tout travail effectué de 21 heures à 24 heures est majoré de 15 % et tout travail effectué de 24 heures à 6 heures est majoré de 50 %.

(Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation prévue par le code du travail et dérogation accordée par l'inspection du travail.) »

Article 36

L'article 43 est modifié comme suit :

a) Dérogation au repos dominical

Toutefois, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise – soins des animaux, opérations devant être effectuées quotidiennement et ne pouvant être différées, conduite des appareils fonctionnant en continu, traitement des matières susceptibles d'altération très rapide –, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois sur quatre, à l'exception de l'agrotourisme ;
- demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

b) Suspension du repos hebdomadaire et récupération

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

c) Rémunération des heures de travail accomplies le dimanche

La rémunération des heures de travail accomplies le dimanche est majorée de 50 %.

Dans les activités d'agrotourisme, les heures de travail accomplies le dimanche sont majorées de 15 %.

Dans les activités d'élevage, les heures de travail accomplies le dimanche sont majorées de 25 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires. »

Article 37

L'article 44 est modifié comme suit :

Les deux derniers alinéas de l'article 44 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Pour les activités d'agrotourisme :

Il sera attribué :

- soit un salaire majoré de 15 % ;
- soit un repos majoré de 15 %.

Pour les activités d'élevage :

Il sera attribué :

- soit un salaire majoré de 25 % ;
- soit un repos majoré de 25 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires. »

Article 38

Le titre IX devient le titre VII.

Article 39

L'article 45 est modifié comme suit :

Les alinéas 1 et 2 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« 1. Durée du congé

Les salariés ont droit aux congés annuels payés selon les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur (art. L. 3141-1 du code du travail).

La durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou période assimilée, effectif chez le même employeur. Pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée et qui n'ont pas pu prendre leurs congés, une indemnité compensatrice de congés payés, d'un montant de 1/10 du salaire brut, est due quelle que soit la durée du contrat. La durée maximale annuelle des congés payés est fixée à 30 jours ouvrables. »

Les alinéas 6 et 7 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« 3. Ordre des départs

L'ordre des départs est fixé par l'employeur conformément aux articles L. 3141-14 et D. 3141-6 du code du travail, après avis des délégués du personnel ou, en leur absence, des salariés concernés.

Il doit notamment être tenu compte de la situation de famille et des possibilités de congés du conjoint, du concubin notoire ou du partenaire du Pacs. »

Article 40

L'article 45 *bis* est modifié comme suit :

« A compter du 1^{er} janvier 2007, une journée de congé d'ancienneté sera attribuée aux salariés justifiant de 7 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

Cette journée sera majorée de 1 journée supplémentaire de congé d'ancienneté tous les 5 ans.

Le cumul des jours de congé d'ancienneté est plafonné à 5 jours ouvrés.

Paiement des jours de congé d'ancienneté

Pour le paiement des jours de congé d'ancienneté, seront applicables les règles de calcul relatives au principe du maintien de salaire. »

Article 41

L'article 46 est modifié comme suit :

« – décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin notoire : 3 jours ».

Il est ajouté un dernier alinéa :

« En cas de décès d'un parent ci-dessus listé, le salarié pourra bénéficier de 2 jours supplémentaires d'absence non rémunérés. L'absence sera justifiée et non rémunérée. »

Article 42

L'article 47 est modifié comme suit : « Article 47. – Absences et congés exceptionnels ».

Il est ajouté trois points de suspension à la suite du mot formation.

Il est inséré un alinéa 2 :

« Le salarié pourra bénéficier de 2 jours d'absence non rémunérés pour convenance personnelle, sous réserve d'avertir l'employeur au moins 7 jours calendaires au préalable. »

Article 43

Le titre X devient le titre VIII.

Article 44

L'article 48 est supprimé.

Article 45

L'article 49 devient l'article 48.

Article 46

L'article 48 est modifié comme suit :

L'alinéa 1 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le salarié est tenu d'adresser à l'employeur le certificat médical justifiant de son arrêt de travail.

L'indemnisation de cette période est assurée conformément à l'article 65 de la présente convention. »

L'alinéa 3 est modifié ainsi qu'il suit :

« Pour le salarié devenu inapte à son emploi, l'employeur doit respecter les dispositions particulières prévues par les articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail. »

Article 47

L'article 50 devient l'article 49.

Article 48

L'article 49 est modifié comme suit :

La dernière phrase de l'alinéa 2 est modifiée ainsi qu'il suit :

« Pour le salarié devenu inapte à son emploi, l'employeur doit respecter les dispositions particulières prévues par les articles R. 4624-31 et L. 1226-7. »

Article 49

L'article 51 devient l'article 50.

Article 50

L'article 50 est modifié comme suit :

« La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant les durées fixées par l'article L. 1225-17 du code du travail. »

Article 51

L'article 52 devient l'article 51.

Article 52

L'article 53 devient l'article 52.

Article 53

L'article 54 devient l'article 53.

Article 54

Le titre XI devient le titre IX.

Article 55

L'article 55 devient l'article 54.

Article 56

L'article 54 est modifié comme suit :

Il est inséré un alinéa 6 :

« En matière de durée du travail et de santé et sécurité au travail, les apprentis de moins de 18 ans sont soumis à la réglementation applicable au travail des mineurs. »

Article 57

L'article 56 devient l'article 55.

Article 58

L'article 55 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« Tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, a le droit de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail. »

La dernière phrase de l'alinéa 3 est modifiée ainsi qu'il suit :

« En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre (art. L. 6322-6 du code du travail). »

Article 59

L'article 57 devient l'article 56.

Article 60

L'article 56 est modifié comme suit :

« Les travailleurs salariés qui réunissent les conditions peuvent bénéficier d'un congé de bilan de compétences, conformément aux articles L. 6322-42 et suivants du code du travail. »

Article 61

L'article 58 devient l'article 57.

Article 62

Le titre XII devient le titre X.

Article 63

L'article 59 devient l'article 58.

Article 64

L'article 58 est modifié comme suit :

« Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, cela dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du personnel, en fonction de la nature des travaux effectués, les équipements de protection individuelle : lunettes, gants, chaussures de sécurité, masques appropriés. Il est responsable de leur bonne utilisation.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Le non-respect des consignes de sécurité par le salarié peut faire l'objet de sanction disciplinaire.

Enfin, le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le salarié peut se retirer d'une telle situation.

Des consignes et des équipements de protection individuelle doivent être donnés au salarié pour respecter les conditions d'utilisation des produits phytosanitaires.

Une trousse de sécurité de première urgence doit être à la disposition du personnel.

Les numéros de téléphone de première urgence doivent être affichés dans l'entreprise : pompiers, SAMU, médecin... »

Article 65

L'article 60 devient l'article 59.

Article 66

[Pour mémoire.]

Article 67

L'article 61 devient l'article 60.

Article 68

Le titre XIII devient le titre XI.

Article 69

Le préambule du titre XI est modifié comme suit :

Alinéa 2 :

« L'ancienneté du salarié s'apprécie au premier jour du contrat en cours. »

Article 70

L'article 62 devient l'article 61.

Article 71

L'article 61 est modifié ainsi qu'il suit :

« 1. Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

2. Durée du préavis

– moins de 6 mois de présence : 1 semaine de préavis ;

– plus de 6 mois de présence : 1 mois.

Toutefois, les parties peuvent convenir, par accord écrit, de réduire cette durée. »

Article 72

L'article 63 devient l'article 62.

Article 73

L'article 62 est modifié comme suit :

« 1. Procédure

Tout licenciement, qu'il soit pour motif personnel ou pour motif économique, doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui envisage la rupture du contrat de travail de son salarié doit convoquer celui-ci à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Cette convocation indique clairement l'objet, la date et le lieu de l'entretien. Il ne peut se dérouler moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre.

Elle doit indiquer au salarié qu'en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié dont la liste est disponible en mairie ou dans les services de la DIRECCTE.

L'entretien doit permettre à l'employeur d'exposer les motifs du licenciement et au salarié d'exposer ses arguments.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit exposer au salarié, au cours de l'entretien préalable au licenciement, les dispositifs d'accompagnement social en vigueur.

Après l'entretien, l'employeur notifie le licenciement au salarié par lettre recommandée avec avis de réception en respectant les délais de présentation applicables pour chaque type de licenciement.

La lettre de notification de licenciement expose les motifs du licenciement et mentionne également les droits individuels à la formation dont dispose le salarié.

Durée du préavis :

- moins de 6 mois de présence : 1 semaine ;
- plus de 6 mois de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

2. Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de :

- 3 demi-journées cumulables pour un préavis de 1 mois ;
- 6 demi-journées cumulables pour un préavis de 2 mois. »

Article 74

Les articles 64 et 65 sont regroupés sous un même article 63.

Article 75

L'article 63 est modifié comme suit :

« Article 63

Documents remis par l'employeur en fin de contrat

Lors de la rupture du contrat de travail, il est remis par l'employeur au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation permettant au salarié de faire valoir ses droits auprès de l'assurance chômage. »

Article 76

L'article 66 devient l'article 64.

Article 77

L'article 64 est modifié comme suit :

Intitulé du paragraphe *a* :

« *a*) Départ volontaire à la retraite ».

Article 78

Le titre XIV devient le titre XII.

Article 79

L'article 67 devient l'article 65.

Article 80

L'article 67 *bis* devient l'article 65 *bis*.

Article 81

L'article 68 devient l'article 66.

Article 82

Le titre XV devient le titre XIII.

Article 83

L'article 69 devient l'article 67.

Article 84

L'article 70 devient l'article 68.

Article 85

L'article 68 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE par la partie la plus diligente. »

Article 86

[Pour mémoire.]

Article 87

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Classification des emplois de cadres polyculture-élevage et CUMA

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

Niveau I. – Cadre

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

Niveau II. – Cadre

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marge globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole). »

Article 88

L'article 5 est modifié comme suit :

Dernier alinéa :

« Tant l'indemnité légale que l'indemnité conventionnelle sont calculées selon les modalités de l'article L. 1234-9 du code du travail. »

Article 89

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 90

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 10 mars 2014.

(Suivent les signatures.)