

Convention collective

**IDCC : 9241. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Dordogne)
(6 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 9 juillet 1968,
Journal officiel du 25 août 1968)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 8 JANVIER 2015
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA DORDOGNE**

NOR : AGRS1597291M
IDCC : 9241

Entre :

La FDSEA de la Dordogne ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes ;

Le syndicat des champignonnistes ;

La FDCUMA de la Dordogne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Le syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;

La CFTC de la Dordogne ;

La FNAF CGT de la Dordogne ;

La FGTA FO de la Dordogne ;

Le SNCEA CFE-CGC de la Dordogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part les salariés, cadres, ouvriers et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers des exploitations agricoles de toute nature du département de la Dordogne sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif et réglementaire.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, horticulture, cultures maraîchères, pépinières), les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, les entreprises de travaux agricoles, les champignonnières.

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

Des annexes préciseront les conditions particulières à certaines catégories de bénéficiaires.

Article 2

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré, n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant au chef d'exploitation.

Article 3

Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, ou qui seront conclus postérieurement à son entrée en vigueur lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions qu'elle prévoit.

La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

Article 4

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans les établissements situés sur le territoire du département de la Dordogne, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe, et cela où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION DÉNONCIATION. – OBLIGATION DE NÉGOCIER

Article 5

Durée

La présente convention est applicable à compter de son extension. Elle est conclue pour une durée de 5 ans. A l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention 3 mois avant l'expiration de la période en cours par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les organisations signataires, ainsi qu'au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à M. le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

(DIRECCTE), en vue de la réunion, dans un délai aussi court que possible, d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail ; ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à compter de la demande de révision.

La convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 3 ans.

Les parties sont d'accord pour se réunir au moins une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention.

Article 6

Obligations de négociier

Obligation de négociier au niveau de la branche :

En application des articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

- une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle sur les salaires comporte un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négociier au niveau de l'entreprise :

Dans les exploitations et entreprises agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai de 15 jours suivant la demande ; cette demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Au sein de la branche comme dans l'entreprise, ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

TITRE III

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 7

Procédure conventionnelle de conciliation

Les conflits collectifs sont soumis à la commission départementale ou régionale de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-6 du code du travail.

Les conflits individuels peuvent le cas échéant être soumis à l'inspecteur du travail, les intéressés ayant toujours la possibilité de les porter à tout moment devant le conseil des prud'hommes compétent en application de l'article L. 1411-1 du code du travail.

Article 8

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou le licenciement.

Sauf cas de force majeure, l'employeur est tenu d'accorder aux salariés qui en font la demande 48 heures à l'avance le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale dans la limite de 1 demi-journée par mois.

Sur convocation écrite de leur syndicat, les salariés obtiendront un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces congés et absences, non rémunérés, peuvent être récupérés sur demande de l'une des parties.

Article 9

Section syndicale

Chaque syndicat dont la représentativité est assurée dans les conditions fixées à l'article L. 2142-1 du code du travail peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Article 10

Représentation professionnelle des salariés Délégué syndical et représentant de la section syndicale

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés et plus qui constitue une section syndicale désigne, dans les conditions fixées à l'article L. 2143-3 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les exploitations, entreprises et établissements agricoles employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Par ailleurs, tout syndicat non représentatif ayant constitué une section syndicale peut, en application des articles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-4 du code du travail, désigner un représentant de la section syndicale.

Article 11

Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations de salariés désigneront d'un commun accord six délégués syndicaux interentreprises et les organisations de cadres deux délégués pour l'ensemble du département.

Les organisations syndicales de salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises ; elles en informent également l'inspecteur du travail et les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 15 heures par mois.

Lorsqu'un délégué syndical est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont relève cet employeur.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent pour les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Article 12

Délégués du personnel

En application des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail, des délégués du personnel sont élus dans tous les établissements occupant au moins 11 salariés.

Ces délégués disposent d'un crédit de 15 heures par mois payées comme temps de travail.

Article 13

Comité d'entreprise

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail, il est constitué un comité d'entreprise dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins 50 salariés.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions de membres des comités d'entreprise sont celles définies aux articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

Article 14

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail.

Article 15

Droit d'expression des salariés

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le travail et est payé comme tel.

Article 16

Règlement intérieur

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L. 1311-1 et suivants du code du travail.

Article 17

Formation professionnelle

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

L'employeur doit appliquer strictement cette réglementation.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objets de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession, en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

Article 18

Association pour l'emploi et la formation professionnelle

En prolongement de l'accord national du 2 octobre 1984, les parties conviennent de créer une association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation salariée et patronale sur la base d'une cotisation dont le taux est fixé ci-après en annexe.

La participation, à la charge des employeurs et des salariés, est répartie à parts égales.

Ces cotisations exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole de la Dordogne.

Cet accord sur le financement de l'ADEFA est révisable par période biennale.

Article 19

Application des lois sociales

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de la déclaration préalable et de toutes les formalités relatives à l'embauche des salariés qu'ils emploient.

Ils sont également tenus au versement des cotisations sociales.

Les cotisations d'assurances sociales sont assises sur les salaires bruts réels.

Article 20

Emploi des salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux.

Article 21

Marchandage. – Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif Entraide entre agriculteurs

Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 du code du travail).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial ou aux entreprises de travail à temps partagé.

Prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition à but non lucratif

Notamment dans le cadre des groupements d'employeurs agricoles et ruraux, une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans le respect des règles protectrices prévues par le code du travail (art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail).

Entraide entre agriculteurs

Dans le cadre de l'entraide réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, telle que réglementée par les articles L. 325-1 et suivants du code rural, la prestation de services peut être accomplie par l'intermédiaire de salariés.

L'entraide peut être occasionnelle, temporaire ou intervenir de manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle ne doit pas créer de bénéfice pécuniaire pour l'une des parties.

Le prestataire reste responsable des accidents du travail survenus à ses salariés. Il reste également responsable des dommages occasionnés par ses salariés ainsi que par le matériel et les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire doit en conséquence contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole, en particulier les risques d'accidents du travail de ses salariés.

TITRE V

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 22

Personnel d'encadrement

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois contenus dans la présente convention saisiront l'AGIRC et lui transmettront leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein de la présente convention, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC sera annexée à la présente convention collective.

Article 23

Personnel non cadre

Le régime complémentaire de prévoyance des salariés non cadres est réglementé par l'accord collectif du 4 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles du département de la Dordogne.

Tout employeur est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) dont le siège est 21, rue de la Bienfaisance, 75015 Paris.

TITRE VI

EMBAUCHAGE. – PÉRIODE D'ESSAI ACCIDENT. – MATERNITÉ

Article 24

Age d'admission aux travaux agricoles

Sauf dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, les mineurs de moins de 16 ans ne peuvent être admis ou employés dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pendant les vacances scolaires, les enfants de plus de 14 ans peuvent toutefois se livrer à des travaux adaptés à leur âge à condition que leur soit assuré un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés scolaires.

Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail.

Article 25

Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il doit exiger de lui la présentation d'une attestation de cessation de travail, mentionnant la date à laquelle il sera libre de tout engagement, ou d'un certificat de travail, sous peine de s'exposer de la part de l'ancien employeur à une demande de dommages et intérêts pour débauchage.

Article 26

Embauchage

Il sera fait application à ce titre des dispositions des articles L. 5311-1 et suivants du code du travail. Sous réserve des dispositions aux articles L. 718-4 à L. 718-6 du code rural (contrat vendanges), il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un salarié en congés payés.

Article 27

Période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas ; elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 2 mois pour les contrats à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 4 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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 le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Article 28

Embauchage définitif

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

Il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signés de l'employeur et du salarié et dont chacun d'eux conserve 1 exemplaire par-devers lui.

Ce contrat précise notamment sa date d'effet, sa durée, son objet, l'intitulé de la convention collective applicable, la période d'essai éventuellement prévue, la catégorie professionnelle du salarié et son coefficient, la durée hebdomadaire du travail.

Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Article 29

Maladie. – Accident. – Maternité

Article 29.1

Maladie. – Accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

1. Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément à l'accord collectif du 4 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles du département de la Dordogne, le salarié non cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1. D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2. D'être pris en charge par la Mutualité sociale agricole ;

3. D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément à l'accord collectif du 4 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles du département de la Dordogne.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

2. A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'invalidité

Le licenciement pour invalidité ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'invalidité d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Invalidité et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 29.2

Maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

TITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS

Article 30

Classification des emplois et coefficients

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 ainsi qu'explicité aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Pour toute nouvelle embauche d'un salarié ou sa classification dans une nouvelle grille des emplois, il est important pour l'employeur de bien comprendre qu'une grille de classification est toujours construite à partir du niveau de qualification de l'emploi.

C'est donc l'emploi ou le poste de travail dans l'entreprise, c'est-à-dire le type de travail demandé, l'autonomie ou l'initiative nécessaire pour l'exécuter, la responsabilité qu'il demande, qui se mesure,

en cas d'erreur, à la gravité des conséquences et à l'expérience qu'elle nécessite, qui fait l'objet d'une classification plus ou moins élevée et en corollaire le salaire.

La classification est donc bien en rapport avec l'emploi occupé et non pas avec la qualification réelle du titulaire de l'emploi, c'est-à-dire du salarié qui exécute le travail correspondant à cet emploi.

Les emplois de salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés et affectés de coefficients ou d'indices hiérarchiques ainsi qu'il suit :

Niveau 1 : emploi d'exécutant

Echelon 1 : coefficient 101

Définition :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Commentaires :

On parle de consignes, car le salarié doit respecter strictement la prescription émanant de l'échelon supérieur pour exécuter son travail.

Sont appelées consignes des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produit à respecter ou à distribuer à l'aide de machines préréglées.

La formulation de ces règles détaillées peut être exprimée par oral, par écrit ou encore par gestes.

Exemples :

- pour la cueillette, un ouvrier de niveau 1 devra respecter scrupuleusement le règlement sur les conseils de sécurité de travail en hauteur, apprécier à la vue et au toucher le fruit avant de le cueillir selon les règles de manipulation et de remplissage des caisses, de dépôt à l'ombre...
- un ouvrier d'exploitation reçoit des consignes de cueillette par le chef d'équipe ou de culture et prend en compte tout changement de consigne.

Il s'agit d'exécuter des tâches, c'est-à-dire d'accomplir l'ensemble des travaux dans le cadre d'un emploi.

Tâches d'exécution facile, simple car il n'y a pas nécessité de mettre en œuvre des savoirs et des savoir-faire particuliers.

Une activité routinière, répétitive correspond bien à cette définition. Cet emploi est réalisé sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Le travail est constamment contrôlé. Il ne requiert pas de prise d'initiative en fonction des situations rencontrées sur le terrain.

Echelon 2 : coefficient 102

Définition :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).

L'emploi peut comporter occasionnellement l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Différences entre les échelons 1 et 2 :

La différence par rapport à l'échelon 1 se mesure en termes de degré.

Les tâches nécessitent un minimum d'initiative. Pour réaliser le travail demandé, l'ouvrier aura un choix limité de moyens qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Les erreurs du salarié n'auront pas de conséquences graves sur l'environnement.

Exemples :

- conduite occasionnelle d'un tracteur sur route ou sur champ sans exécution d'une façon culturale ;
- travaux simples d'entretien ;
- pliage ou liage des astes.

Niveau 2 : emploi spécialisé

Echelon 1 : coefficient 201

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.

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.

Exemples :

- conduite habituelle de machines de réglage et de maniement simples ;
- port de hotte de vendange ;
- taille d'arbres ou de vignes après une campagne pratique.

Echelon 2 : coefficient 202

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, 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 l'entretien courant selon les consignes données.

Cet emploi aux échelons 1 et 2 relève d'un niveau CAPA acquis soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite habituelle de machines de réglage et de maniement simples et occasionnelle de machines plus complexes ;
- entretien courant d'un cheptel ou d'un élevage ;
- taille de la vigne ;
- travaux d'écriture administrative et comptable après 1 an d'expérience.

Niveau 3 : emploi qualifié

Echelon 1 : coefficient 301

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

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux, à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.

Exemples :

- conduite habituelle de tracteurs de toutes puissances et réglage de l'ensemble du matériel attelé ;
- utilisation de logiciels courants pour le secrétariat et la comptabilité.

Echelon 2 : coefficient 302

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

Cet emploi à l'échelon 1 ou 2 relève des connaissances techniques BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite et entretien habituels de tracteurs toutes puissances, réglage de l'ensemble du matériel attelé et remplacement ponctuel sur engin automoteur ;
- utilisation de logiciels courants pour le secrétariat et la comptabilité après 1 an d'expérience.

Niveau 4 : emploi hautement qualifié

Echelon 1 : coefficient 401

Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et une expérience professionnelles certaines pour, au-delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des élevages, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.

Exemple :

- entretien complet d'un cheptel ou d'un élevage.

Echelon 2 : coefficient 402

Emploi relevant de l'échelon 1 pour lequel le titulaire se voit confier la responsabilité de certaines fonctions techniques de l'entreprise ainsi que la surveillance accessoire et temporaire de la réalisation des travaux collectifs simples.

Cet emploi à l'échelon 1 ou 2 relève d'un niveau BTA acquis soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite, entretien et réparation de tous engins y compris les automoteurs ;
- utilisation de tous logiciels de secrétariat et de comptabilité.

Correspondance avec la classification antérieure

	ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Emploi	100-110	101 1 ^{er} niveau – 1 ^{er} échelon
Exécutant	120	102 1 ^{er} niveau – 2 ^e échelon
Emploi	130	201 2 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Spécialisé	140	202 2 ^e niveau – 2 ^e échelon
Emploi	150	301 3 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Qualifié	160	302 3 ^e niveau – 2 ^e échelon
Emploi	170	401 4 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Hautement qualifié	190	402 4 ^e niveau – 2 ^e échelon

Article 31

Salaires horaires

La commission mixte se réunira avant le 31 janvier de chaque année pour définir une prévision de réactualisation des salaires. Si l'inflation est supérieure à l'augmentation des salaires prévue par les partenaires sociaux, le rattrapage sera négocié.

Les salaires horaires des ouvriers et employés applicables au 1^{er} janvier de l'année figurent en annexe de la présente convention.

Article 32

Salaires à la tâche

Les salaires à la tâche sont fixés en fonction de la production réalisée par le salarié, dans des conditions normales d'activité, selon des normes horaires préalablement établies par convention ou accord collectif de travail.

En aucun cas les salaires résultant de l'application des normes de modalités de paiement à la tâche fixées ci-dessous ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps.

Cela suppose donc, notamment :

- de respecter les salaires horaires minimum fixés par la présente convention collective ;
- d'appliquer la majoration de salaire due en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

La rémunération à la tâche doit par ailleurs s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié.

I. – Travaux saisonniers de viticulture

A. – Taille

Effectuée par un ouvrier spécialisé en viticulture travaillant sous la responsabilité de son employeur ou de son représentant, elle est exécutée sur les bois de l'année selon la prescription de la législation concernant l'AOC à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Guyot simple : 9 h 30 aux 1 000 pieds.

Guyot double : 11 h 30 aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 202

B. – Tombée des bois

Effectuée par un ouvrier exécutant. Ils sont tirés et déposés dans le fond du rang.

Guyot simple : 6 heures aux 1 000 pieds.

Guyot double : 7 heures aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 101.

La mise en fagots demandée par l'employeur est rémunérée en sus au temps passé.

C. – Pliage ou liage des astes

Effectué par un ouvrier exécutant avec le lien fourni par l'employeur, le liage comprend deux attaches chaque fois que nécessaire.

Guyot simple : 5 h 30 aux 1 000 pieds.

Guyot double : 6 h 30 aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 102

II. – Autres travaux à la tâche

A. – Base de calcul pour les denrées : salaire au coefficient 101

B. – Application aux denrées

Sauf pour les denrées ci-dessous visées, la fixation des normes horaires applicables dans des conditions normales d'activité relève de la décision de l'entreprise, après concertation avec les salariés et confirmation par écrit.

Prunes d'ente : 80 kg à l'heure (rémunéré selon un taux fixé en négociation salariale – base de règlement 101).

Fraises pour l'expédition ou l'industrie : cueillies et présentées selon les normes « fraises de France » :

- fraises de saison (avril, mai, juin) :
 - première et dernière semaines de cueillette : 10 kg à l'heure (rémunéré selon un taux fixé en négociation salariale – base de règlement 101) ;
 - autres semaines : 15 kg à l'heure (*idem*).
- fraises remontantes (de juin à décembre) :
 - première et dernière semaines de cueillette : 8 kg à l'heure (rémunéré selon un taux fixé en négociation salariale – base de règlement 101) ;
 - autres semaines : 10 kg à l'heure (rémunéré selon un taux fixé en négociation salariale – base de règlement 101).

Article 33

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration de 1 % du salaire brut tel qu'il résulte de la présente convention par période de 2 années de travail continu chez le même employeur, avec un maximum de 5 % après 10 ans d'ancienneté.

Article 34

Jeunes salariés

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

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % avant 18 ans.

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

Article 35

Apprentis

La rémunération des apprentis est ainsi calculée :

AGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION EN % DU SMIC
16-17 ans	1 ^{re} année	25
16-17 ans	2 ^e année	37
16-17 ans	3 ^e année	53
18-20 ans	1 ^{re} année	41
18-20 ans	2 ^e année	49
18-20 ans	3 ^e année	65

AGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION EN % DU SMIC
Plus de 21 ans	1 ^{re} année	53 *
Plus de 21 ans	2 ^e année	61 *
Plus de 21 ans	3 ^e année	78 *
* Pour les apprentis âgés de plus de 21 ans, les pourcentages s'appliquent sur le Smic ou sur le salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.		

FORMATION complémentaire	DE 16 À 17 ANS	DE 18 À 20 ANS	PLUS DE 21 ANS
Après contrat de 1 an	40 %	56 %	68 %
2 ans	52 %	64 %	76 %
3 ans	68 %	80 %	93 %

Lorsque l'apprentissage est prolongé :

1. Par suite d'échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle du CFA, le salaire minimum pendant la prolongation est celui du dernier semestre la précédant.
2. Pour tenir compte du handicap de l'apprenti, il y a lieu de majorer de 15 points les pourcentages du dernier semestre du contrat initial.

Article 36

Travailleurs handicapés

Le travailleur handicapé bénéficie des dispositions de la présente convention, en particulier de celles relatives aux salaires. A ce titre, une aide du fonds de développement pour l'insertion des handicapés peut être versée par l'Etat à l'employeur d'un travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et dont la lourdeur du handicap a été appréciée par la DIRECCTE (art. L. 5213-11 du code du travail).

Article 37

Changement temporaire

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 38

Avantages et fournitures en nature

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent en déduction des salaires fixés ci-dessus.

1. Nourriture

Cas général :

- par jour (3 repas et boissons) : 2 × valeur du coefficient 101 ;
- midi : 1 × valeur du coefficient 101.

Titulaires de contrat de formation en alternance ne percevant pas le Smic :

- par jour (3 repas et boissons) : 2 × valeur de leur salaire horaire brut ;

– midi : 1 × valeur de leur salaire horaire brut.

Apprentis :

– par jour (3 repas et boissons) : 2 × minimum garanti ;

– midi : 1 × minimum garanti.

La nourriture sera saine, variée et en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

2. Logement

Les logements mis à titre gratuit ou onéreux à disposition des salariés doivent respecter les conditions d'habitabilité, d'hygiène et de salubrité fixées par les articles L. 713-1, R. 716-1 à R. 716-25 du code rural et par l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Ils constituent un avantage en nature et ne peuvent être occupés au-delà de la durée du contrat de travail liant les parties.

Ils sont fournis :

– à titre gratuit pour les saisonniers :

Dans ce cas, l'eau et l'électricité sont à la charge du salarié. La pose des compteurs destinés à mesurer la consommation est à la charge de l'employeur.

Il est recommandé d'établir, lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire sur papier libre remis à chacune des parties.

– à titre onéreux pour les autres salariés :

Dans ce cas, le montant de l'indemnité mensuelle de logement est fixé comme suit :

– logement individuel meublé : 10 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102. L'entretien et le blanchissage de la literie sont, comme l'électricité et le chauffage, à la charge de l'employeur ;

– logement familial : 4 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102 par pièce d'une superficie au moins égale à 9 mètres carrés.

Conformément à la loi n° 73-548 du 27 juin 1973, tout hébergement collectif doit être déclaré au préfet.

3. Avantages en nature fournis à l'apprenti

Les avantages en nature fournis à l'apprenti peuvent être déduits de son salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs par la réglementation de la sécurité sociale. En toute hypothèse, chaque mois, ces déductions ne peuvent pas excéder un montant égal à 75 % du salaire de l'apprenti (art. D. 6222-35 du code du travail).

4. Autres avantages en nature

Tous les autres avantages en nature sont décomptés au salarié sur la base de leur prix réel et actuel à la production s'ils proviennent de l'exploitation et pour leur valeur d'achat s'ils ont été acquis à l'extérieur par l'employeur et rétrocédés audit salarié.

Article 39

Frais d'emménagement et de voyage

Les frais d'emménagement des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Les frais de voyage des saisonniers résidant sur le territoire français seront remboursés en fin de campagne dans la limite de 7,62 € par salarié.

Article 40

Modalités de paiement des salaires

Sauf exception réglementairement prévue, la rémunération des salariés doit être versée au moins une fois par mois et, en tout état de cause, avant le 5 du mois suivant celui de référence.

La rémunération des salariés est mensualisée selon les dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Article 41

Réservé.

Article 42

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie indiquant :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973 modifié, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de la nomenclature d'activités française) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné à l'article 1^{er} du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour tout autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou de demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;
6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8 ;
7. Le montant de la rémunération brute du salarié ;
8. La nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ainsi que des autres retenues et ajouts.

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé ;

9. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
10. La date de paiement de ladite somme ;
11. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
12. Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels (décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008).

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute. Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées au 8. Les employeurs de main-d'œuvre agricole auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie, qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

TITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE JOURS FÉRIÉS

Article 43

Contrôle de la durée du travail

En application des articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural, les employeurs pourront opter pour :

- l'affichage de l'horaire de travail ;

Etabli, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur ;

- l'enregistrement des heures de travail effectuées ;

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année.

L'employeur peut toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre.

Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant 5 ans.

Article 44

Durée normale du travail

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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.

En cas de pluralité d'exploitations ou de chantiers, le lieu de l'embauche est fixé au plus tard la veille par le responsable.

Si l'employeur possède plusieurs exploitations ne se jouxtant pas, le temps de trajet de l'une à l'autre est considéré comme temps de travail effectif.

A condition de rester à la disposition de son employeur, le salarié est considéré comme ayant effectué la durée normale journalière de travail en vigueur dans l'exploitation même si l'employeur n'a pu l'occuper pour raisons majeures et notamment pour cause d'intempéries.

En tout état de cause, toute demi-journée commencée est intégralement payée en cas d'intempéries.

Article 45

Durée maximale du travail

Les durées maximales quotidienne, hebdomadaire et annuelle de travail, ainsi que le maximum d'entreprise sont fixés ainsi que précisé aux articles 8.2 à 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 46

Heures supplémentaires

Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif.

Décision d'exécution

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié sera prévenu 24 heures à l'avance de la nécessité des heures supplémentaires à effectuer.

Rémunération

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 47

Repos compensateur

Un repos compensateur annuel payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an, selon les modalités arrêtées à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 (cf. annexe).

Article 48

Heures de récupération

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

- pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain du jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures sont payées au taux normal.

Article 49

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Les modalités de dérogation à ce principe sont définies par l'article L. 714-1 du code rural :

« II. – Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, 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 ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

2° Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

3° Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

4° Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Le décret mentionné au VII détermine en particulier les cas dans lesquels l'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire suivant l'une de ces modalités. Dans les autres cas, l'employeur qui désire faire usage de l'une de ces dérogations doit en faire la demande à l'autorité administrative compétente.

III. – Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir la possibilité de donner le repos hebdomadaire suivant l'une des modalités prévues aux 1° et 2° du II dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent.

IV. – En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue :

1° Pour des raisons techniques ;

2° Pour des raisons économiques à condition qu'une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ait prévu une telle organisation. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée.

V. – En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée ; les intéressés bénéficie-

ront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

VI. – Les dérogations aux dispositions du I ne sont pas applicables aux enfants, non libérés de l'obligation scolaire, qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires ».

Dans cette hypothèse, les heures de travail effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 50 %.

Article 50

Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail.

Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation ou l'entreprise par maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Dans les exploitations ou entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

1^{er} Mai :

- en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire ;

Autres jours fériés :

- au paiement des heures de travail effectuées au taux majoré de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 50 %.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Les heures chômées le 1^{er} Mai pour l'ensemble des salariés sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 51

Journée de solidarité

En application de l'article L. 3133-7 du code du travail, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est conventionnellement fixée à :

- soit un jour férié autre que le 1^{er} Mai ;
- soit un jour de RTT ;
- un autre jour de repos.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail.

Cette journée peut être fractionnée en heures de travail dans la limite de 7 heures.

Article 52

Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Est qualifié travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures.

Les heures exécutées de nuit dans le cadre de la durée normale du travail sont rémunérées au taux majoré de 5 %.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont rémunérées au taux majoré de 100 %.

En tout état de cause, une pause payée d'une demi-heure doit venir interrompre la période de travail.

Article 53

Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention, y compris le temps de déplacement, étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à :

- 2 fois la valeur horaire afférente au coefficient 102 par nuit ;
- 3 fois la valeur horaire afférente au coefficient 102 par 24 heures consécutives.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

Article 54

Absences

Toute absence non autorisée en dehors des congés payés entraîne la perte du salaire de la journée d'absence.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Si l'absence est due à la maladie, l'ouvrier doit en aviser l'employeur qui pourra exiger un certificat médical.

Lorsqu'une absence non autorisée et non justifiée se prolonge au-delà de 3 jours ouvrables, l'employeur mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec avis de réception de reprendre son travail ou de s'expliquer, faute de quoi il pourra engager une procédure de licenciement.

TITRE IX

CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS SPÉCIAUX

Article 55

Congés payés

Les congés annuels payés sont attribués ainsi qu'en disposent les articles L. 3141-1 à L. 3141-31, D. 3141-1 et D. 3141-2, R. 3141-3 et D. 3141-4 à D. 3141-8 du code du travail.

La période de prise des congés payés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

La valeur des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continue pas à jouir durant son congé, autres que la nourriture et le logement, est calculée au prix de vente à la production s'ils proviennent de l'exploitation ou de l'établissement et au prix de vente au détail dans le cas contraire.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010).

Article 56

Réservé.

Article 57

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou à plusieurs congés.

L'organisation et la rémunération de ces congés sont organisées par les articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail.

Article 58

Congé de naissance ou d'adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé de 3 jours ouvrables dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ce congé s'ajoute au congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours ou de 18 jours consécutifs prévu aux articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du code du travail.

Article 59

Congés pour événements personnels

Les salariés bénéficieront sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- obsèques du conjoint, du partenaire d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 3 jours ;
- obsèques du père, de la mère, d'un des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;
- journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et seront rémunérés comme des jours de travail. Ils seront en outre assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, la durée de celui-ci prolongera d'autant la durée de ce congé accordé.

Ces congés ne sont soumis à aucune condition d'ancienneté sur l'exploitation.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

TITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 60

Hygiène, santé et sécurité

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telle que fourniture gratuite de casques, masques, chaussures ou bottes de sécurité, vêtements imperméables, gants adaptés aux travaux à effectuer.

Ces équipements de protection individuelle doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

Article 61

Services de santé au travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est de 30 mois.

Elle est toutefois ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Examen de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

1. Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
2. Des préconisations de reclassement ;
3. Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause de :

- maladie non professionnelle pendant 2 mois ou 1 mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;

- accident du travail pendant 1 mois ou 15 jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- maladie professionnelle ;
- congé maternité.

Examen d'étape

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Article 62

Emploi de machines

Les employeurs veilleront à n'utiliser que des équipements de travail conformes aux règles de sécurité qui leur sont applicables.

Ils s'attacheront particulièrement au maintien en place et en état de conformité des dispositifs de protection et de sécurité dont ils sont pourvus, notamment les cache-courroies, cache-engrenages, protège-cardans...

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Si, sur prescription médicale, le conducteur de tracteur se trouvait dans l'obligation de se munir d'une ceinture de protection abdominale, le montant du ticket modérateur serait à la charge de l'employeur.

Il est interdit de faire travailler les jeunes adolescents de moins de 18 ans, apprentis ou élèves d'un établissement d'enseignement technique agricole sur toute machine ou appareil dont l'usage est proscrit par les articles D. 4153-15 et suivants du code du travail.

Toutefois, une dérogation aux dispositions précédentes peut être accordée par l'inspecteur du travail sur demande de l'employeur ou du maître d'apprentissage ou de l'établissement après avis favorable du médecin du travail et visa du professeur d'atelier.

Article 63

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper, dans la mesure du possible, à l'intérieur des bâtiments d'exploitation. Des imperméables seront mis à la disposition des ouvriers obligés de travailler dehors.

TITRE XI

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions de l'article 19 ci-dessus relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, les conditions de résiliation des contrats de travail sont fixées par les dispositions ci-après.

Article 64

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme ou, s'il s'agit d'un travail saisonnier, jusqu'à l'achèvement des travaux convenus.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Article 65

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, sa dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Démission

Dans le cas de rupture du contrat de travail par le salarié, sauf faute grave, la cessation du contrat est précédée d'un préavis fixé à 1 mois.

Licenciement

Dans le cas de licenciement du salarié par l'employeur pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, à un délai-congé de 1 mois ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus supérieure à 2 ans, à un délai-congé de 2 mois.

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, l'article L. 5213-9 du code du travail stipule que la durée du préavis est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

D'autre part, tout salarié licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement fixée par année de service dans l'exploitation à :

- 1/5 de mois de salaire pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'un régime particulier défini aux articles L. 1226-10 à L. 1226-17 du code du travail.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après respect par l'employeur des procédures prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 du code du travail. L'obligation de faire précéder le licenciement d'un entretien préalable dans les formes prévues à l'article L. 1232-2 du code du travail est un impératif incontournable, sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article 66

Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter, sans réduction de salaire, pour rechercher un emploi pendant 8 demi-journées.

Article 67

Attestation de cessation de travail

Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi une attestation de cessation de travail, visée à l'article 17 de la présente convention, pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Article 68

Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail, contenant exclusivement les mentions suivantes :

1. La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
2. La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Article 69

Départ et mise à la retraite

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

L'employeur ne peut prononcer la mise à la retraite du salarié entre l'âge légal de la retraite et l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein (entre 60 et 65 ans si le salarié est né avant le 1^{er} juillet 1951). Ces bornes d'âges reculent progressivement à raison de 4 mois par génération en fonction de l'année de naissance conformément aux articles L. 161-17-2 et L. 351-8 du code de sécurité sociale.

Départ à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite par l'employeur

A partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1^{er} juillet 1951 (pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut

mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a interrogé le salarié ou s'il n'a pas respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois par année de service au-delà de la 10^e année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après :

Article 70

Réservé.

Article 71

Période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 4 mois pour les contrats à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif plus favorable. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 8 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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 le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Article 72

Classification des emplois des cadres

Seuls peuvent prétendre à la qualité de cadres les titulaires de diplômes délivrés par un établissement public ou privé ou les personnes justifiant avoir exercé effectivement la profession agricole pendant au moins :

- 2 ans pour les cadres du groupe III, A et B ;
- 4 ans pour les cadres du groupe II ;
- 6 ans pour les cadres du groupe I.

Les cadres sont répartis en trois groupes selon leurs fonctions.

Groupe III

Chef d'équipe et contremaître

Echelon A :

- salarié hautement qualifié travaillant seul ou avec une équipe à l'effectif limité qu'il dirige en assumant la responsabilité de l'exécution de tâches préalablement définies et nettement déterminées par l'échelon supérieur qui en assure le contrôle.

Champignonnières :

- agents techniques : les agents techniques sauf pendant la période probatoire.

Echelon B :

- cadre connaissant les techniques de sa spécialité, dont la fonction est de répartir et de surveiller les travaux selon des directives nettement déterminées tout en prenant part effectivement et manuellement aux travaux dans la plupart des cas. Reçoit les ordres d'un patron, soit d'un cadre supérieur. Peut être chargé de pointer les heures de travail du personnel placé sous ses ordres ou de surveiller le rendement journalier ou horaire de celui-ci.

Champignonnières :

Contremaître : agent d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail.

Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord.

Groupe II

Chef de culture

- cadre dirigeant l'exploitation selon les instructions générales périodiques variables de l'employeur. Habilité à embaucher et à payer le personnel selon les instructions. Il tient la comptabilité matière et peut participer aux travaux.

Champignonnières :

Directeur de culture : agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandat. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement le directeur général de culture dans la conduite de l'exploitation.

Champignonnières :

Directeur général de culture : agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandat, pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des achats et des ventes. Doit être capable de remplacer temporairement le directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.

Groupe I

Régisseur ou directeur d'exploitation

- cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part d'initiative personnelle. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de l'exploitation ou dans les secteurs qui lui sont confiés.

Champignonnières :

Directeur d'exploitation : agent chargé, de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

Article 73

Rémunération des cadres

Les cadres des groupes I, II, III B, III A ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi.

Ils doivent consacrer tout le temps nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir compte de ces obligations, les cadres percevront un salaire mensuel de base pour la durée normale de travail (35 heures par semaine) figurant en annexe de la présente convention.

Les salaires mensuels ci-dessus seront revus et corrigés par de nouveaux accords paritaires débattus en commission mixte au mois de janvier de chaque année.

Les salaires mensuels ci-dessus seront revus et corrigés par de nouveaux accords paritaires débattus en commission mixte aux mois de janvier et de juillet de chaque année.

Article 74

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration de 1 % du salaire brut, tel qu'il résulte de la présente convention, par période de 2 années de travail continu chez le même employeur, avec un

maximum de 6 % pour 12 ans d'ancienneté. A compter de la 15^e année, il sera attribué une majoration de 1 % avec un plafond de 7 %.

Article 75

Prime d'encouragement à la production

Les cadres percevront, en supplément des salaires servis sur la base des coefficients ci-dessus, une prime selon les modalités suivantes :

Cadres du groupe III

Les cadres du groupe III percevront en fin d'année une prime fixe, égale au 1/12 de leur salaire annuel.

Cadres des groupes I et II

Les cadres des groupes I et II percevront une prime librement débattue, au moins égale à 1 mois de salaire.

Article 76

Délai-congé

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée peut également être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

1. De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
2. De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée. Le délai-congé ou préavis de rupture de contrat de travail est fixé comme suit, quelle que soit la partie qui décide de rompre le contrat :

Groupe III : 3 mois.

Groupe I et II : 6 mois.

La cessation effective des fonctions ne doit pas intervenir entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Pendant la durée du préavis, le cadre congédié a droit à une liberté au moins égale à 2 jours ouvrables par mois, à partir du préavis, pour rechercher du travail.

Ces 2 jours peuvent, au gré du salarié, être groupés ou fractionnés en plusieurs périodes dont la durée effective ne pourra pas excéder 4 jours ouvrables consécutifs.

Le choix de ces périodes est laissé au cadre, à condition d'en informer l'employeur ou son représentant.

Article 77

Indemnité de licenciement

Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- 1 demi-mois de salaire brut par année de présence pour les cadres des groupes II et III ;
- 1 mois de salaire brut par année de présence pour les cadres du groupe I,

sous réserve que le cadre ait une ancienneté de service de 1 an sur l'exploitation, même si celle-ci a changé de propriétaire depuis que le cadre y exerce ses fonctions.

Toutefois, cette indemnité ne pourra en aucun cas dépasser le salaire brut de 1 année.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 65 ans et qui bénéficieront du régime de retraite et pour ceux dont l'invalidité serait officiellement constatée et reconnue.

Article 78

Départ à la retraite et mise à la retraite des cadres

Départ à la retraite à l'initiative du cadre :

Tout salarié cadre quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
 - ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite par l'employeur

Les dispositions de l'article 69 de la présente convention relatives à la mise à la retraite par l'employeur sont applicables aux cadres et agents de maîtrise sauf pour ce qui concerne le préavis qui est celui fixé à l'article 76 ci-dessus.

Article 79

Aucun accord dérogatoire de niveau inférieur ne peut venir minorer les dispositions de la présente convention.

Article 80

Les parties qui ont signé la convention du 6 février 1968 décident qu'elle est annulée et remplacée par la présente convention collective à compter de ce jour.

Article 81

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DIRECCTE.

Article 82

Cette convention a été approuvée le 8 janvier 2015 par les représentants mandatés et ci-après désignés des organisations syndicales suivantes qui en demandent l'extension.

Fait à Périgueux, le 8 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(Pour mémoire.)