

Convention collective
IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Var)
(6 juillet 1972)
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

AVENANT N° 117 DU 27 OCTOBRE 2015
(RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION)
NOR : AGRS1697106M
IDCC : 9831

Entre :
La FDSEA du Var ;
La FDCUMA du Var,
D'une part, et
La FGA CFDT ;
La FGTA FO ;
La CFTC-Agri ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du titre de la convention collective

Le nouveau titre de la convention collective est le suivant :

« Convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var ».

Article 2

Révision totale de la convention collective

Les dispositions de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;

- des établissements de toute nature, dirigés par l’exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l’acte de production, ou des structures d’accueil touristique, situées sur l’exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d’hébergement et de restauration ;
- des coopératives d’utilisation de matériel agricole (CUMA).

La présente convention collective est applicable à l’ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé sur le département du Var.

Article 1.2

Modalités d’application

Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d’application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s’imposent, sauf dispositions plus favorables prévues dans le contrat de travail.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions reconnues par la présente convention collective et celles accordées pour le même objet par un usage, un accord d’entreprise ou le contrat de travail. C’est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s’applique.

Article 1.3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.4

Révision

Les organisations d’employeurs ou de salariés représentatives peuvent, conformément au code du travail, demander la révision des articles de la présente convention, en adressant par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations syndicales de salariés et d’employeurs, avec copie aux services compétents de l’Etat, un courrier comportant l’indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction. La commission paritaire ou la commission mixte se réunit dans un délai de 2 mois.

Article 1.5

Dénonciation

Les organisations d’employeurs ou de salariés peuvent, conformément au code du travail, dénoncer la présente convention, en informant par lettre recommandée avec avis de réception les autres organisations syndicales de salariés et d’employeurs, les services compétents de l’Etat et en joignant leurs nouvelles propositions. La commission paritaire ou la commission mixte se réunit dans un délai de 2 mois.

La présente convention collective continue de produire ses effets pendant une période de 12 mois à compter de l’expiration du délai de préavis de 2 mois, sauf conclusion d’un nouvel accord.

Article 1.6

Négociations, participation et indemnisation

Toutes les organisations syndicales représentatives des salariés ou des employeurs entrant dans le champ d’application de la présente convention collective sont invitées aux réunions de négociation.

Les thèmes de négociation obligatoires déterminés par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont traités en respectant les échéances annuelles, triennales et quinquennales.

Chaque année, les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs négocient sur les salaires, à une date fixée d'un commun accord, dans les 3 mois suivant l'évolution du Smic. Cette négociation fait au préalable l'objet d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi par types de production, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens, hors Smic, par catégories professionnelles au regard des salaires minima de la grille. Ces négociations prennent en compte les thèmes de négociation proposés par les organisations syndicales de salariés représentatives et par les organisations d'employeurs, ainsi que l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, la partie patronale remet un rapport aux organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention collective 15 jours avant la négociation annuelle obligatoire des salaires et fournit les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Article 1.7

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation dont le rôle est de donner un avis sur le sens de dispositions de la présente convention posant un problème d'interprétation, lors de leur application.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. Les services compétents de l'Etat seront invités à la commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeurs et par un représentant salariés. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeurs et la partie salariés) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) \times (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de $4 \times 6 = 24$ voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

Article 1.8

Commission paritaire mixte de conciliation

Il est institué une commission paritaire mixte de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective et d'effectuer une tentative de conciliation selon la procédure définie aux articles L. 2522-2 et suivants du code du travail.

La commission paritaire mixte de conciliation est saisie par lettre recommandée avec avis de réception par la ou les parties au conflit, précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier aux services compétents de l'Etat. La commission se réunit dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes. Elle est présidée par un représentant des services compétents de l'Etat.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention peuvent être portés devant la commission paritaire mixte de conciliation ou être soumis directement à la procédure de médiation, prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Article 1.9

Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, sauf dispositions énoncées à l'article 10.5, pour lesquelles les parties ont prévu dans le corps de la convention collective une disposition spécifique de mise en œuvre.

Article 1.10

Dépôt, extension de la convention

La présente convention, régulièrement signée, est notifiée à chacune des organisations représentatives et déposée à l'unité territoriale 83 de la DIRECCTE PACA ainsi qu'aux greffes des conseils de prud'hommes.

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à toutes les exploitations et entreprises agricoles entrant dans son champ d'application.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1

Liberté d'expression, liberté syndicale

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. Ce droit s'exerce dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs reconnaissent le droit pour tous les salariés d'adhérer librement à un syndicat. Pour tout salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de formation économique et sociale et d'une formation syndicale, il sera fait application des articles L. 3142-7 et suivants et R. 3142-1 et suivants du code du travail. Le nombre de jours de congés de formation est régi par les articles L. 3142-9 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, sur demande écrite de son organisation syndicale présentée 5 jours ouvrables à l'avance, l'employeur pourra accorder au salarié, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation, un congé sans solde ou une autorisation d'absence, qui pourra être récupérée par accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives aux aménagements du temps de travail et aux durées de travail, notamment aux heures supplémentaires.

Article 2.2

Principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail. D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture et y adhèrent.

Article 2.3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales. Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, sans que les absences pour maternité et adoption y fassent obstacle, conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions et préconisations de l'accord national modifié du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture et y adhèrent.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

Article 2.4

Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

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

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

Information. – Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, les salariés seront informés de la teneur de l'accord.

Article 2.5

Délégués syndicaux

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

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Chaque délégué syndical bénéficie, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Article 2.6

Représentants de section syndicale

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

Article 2.7

Délégués du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que le nombre, la durée du mandat et les missions des délégués du personnel sont fixés conformément au code du travail.

Les moyens d'action des délégués du personnel pour exercer leurs missions sont définis aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail. Le crédit d'heures est personnel, il est utilisé uniquement pour des activités en relation avec son mandat et ne peut être ni partagé, ni reporté d'un mois à l'autre en cas de non-utilisation. Le crédit d'heures est considéré de plein droit comme temps de travail et payé comme tel, à l'échéance normale. Le temps passé aux réunions avec l'employeur prévues à l'article L. 2315-8 du code du travail est payé comme temps de travail et n'est pas imputé sur les heures de délégation.

La protection des délégués du personnel est fixée par les dispositions légales.

Article 2.8

Comité d'entreprise et d'établissement

A partir d'un effectif de 50 salariés, calculé selon les dispositions des articles L. 2322-2 et L. 1111-2 et 3 du code du travail, l'employeur doit provoquer des élections du comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise a droit au nombre de jours de formation prévu à l'article L. 2325-44 du code du travail.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats, le fonctionnement de la délégation du personnel et le financement du comité d'entreprise sont fixés par les dispositions légales et réglementaires des articles L. 2321 et R. 2322 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés dont la condition d'ancienneté est remplie bénéficient de l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA.

Article 2.9

Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 5 jours ouvrables à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants du code du travail.

En outre, l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit, dans son annexe I, les cas d'absence donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, pour l'exercice de différents mandats.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 3.1

Préalables à l'embauche

Il est rappelé que les conditions de recrutement des salariés doivent respecter les principes édictés aux articles 2.2 et 2.3.

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit. Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est encadré par la loi. Se référer aux articles L. 8241-1 et 2 du code du travail.

L'emploi de salariés étrangers peut, selon leur nationalité, être subordonné à autorisation de l'administration : il est interdit d'embaucher une personne étrangère non autorisée à travailler sur le territoire national.

Lorsque le chef d'entreprise décide de recourir à la prestation de services, ou à une entreprise de travail temporaire, que l'entreprise soit établie en France ou à l'étranger, il devra s'assurer que les conditions d'intervention sont conformes à la réglementation en vigueur.

Article 3.2

Formes de la relation de travail

La forme normale et générale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée. Le recours aux contrats de travail à durée déterminée ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 3.3

Contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié embauché sans contrat de travail écrit est réputé être sous contrat à durée indéterminée à temps plein.

Certains contrats à durée indéterminée (temps partiels, contrats intermittents...) sont obligatoirement des contrats écrits, requérant des mentions obligatoires.

Il est recommandé aux employeurs d'établir un contrat de travail à durée indéterminée par écrit, en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Un contrat précise notamment les : nom, prénoms, adresse des contractants, qualification professionnelle et classification du salarié, date d'embauche, convention collective applicable, conditions

d'emploi et de rémunération, avantages en nature, coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, lieu et date de la signature du contrat.

L'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents.

Article 3.4

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit et sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (notamment la définition précise de son objet et les indications obligatoires).

Conformément aux dispositions légales, la possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée est limitée, notamment aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié (différents cas existent) ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emploi à caractère saisonnier ;
- remplacement du chef d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- embauche au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée doit être conforme aux dispositions des articles L. 1243-13 et L. 1244-1 du code du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis s'il est conclu :

- 1° Pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- 2° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- 3° Pour des emplois à caractère saisonnier.

Lorsque le contrat n'a pas de terme précis, il doit comporter une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

L'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail saisonniers.

L'accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles prévoit des dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture.

Article 3.5

Période d'essai : objet, durées, rupture

Objet

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- 2 mois, renouvelable une fois, pour les ouvriers et les employés.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Le renouvellement de la période d'essai est assorti d'un délai de prévenance de 2 jours pour les ouvriers et employés.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat. La période d'essai est égale à :

- 1 jour par semaine de contrat, limitée à 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

La période d'essai prévue en jours se décompte en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Rupture de la période d'essai. – Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un CDD en CDI sur le même poste, le nouveau contrat ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage. – Conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'études et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Article 3.6

Conditions d'emploi des travailleurs handicapés

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 du code du travail qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés par établissement doit employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Pour respecter en partie cette obligation d'emploi, les employeurs peuvent :

- recourir à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile. Dans ce cas, la dispense partielle de l'obligation d'emploi ne peut être supérieure à la moitié de l'obligation d'emploi, soit 3 % ;
- accueillir en stage de formation d'une durée égale ou supérieure à 40 heures des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. Une convention de stage entre l'entreprise et l'organisme de formation est conclue.

Pour la mise en œuvre de l'obligation d'emploi, l'employeur se réfère aux articles L. et R. 5212-1 et suivants du code du travail.

A défaut de satisfaire à l'obligation d'emploi, l'employeur est redevable d'une contribution annuelle à l'AGEPHIP (association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer. Son montant brut, dû pour chaque bénéficiaire manquant, varie selon la taille de l'entreprise.

L'Etat et l'AGEPHIP accompagnent les entreprises pour faciliter le recrutement, l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés.

CHAPITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 4.1

Principes de classification

Le recrutement d'un salarié est une décision de l'employeur qui définit un emploi, qui déterminera le niveau de classification correspondant.

Les niveaux de classification sont élaborés en fonction de critères :

- d'activité (travaux à accomplir plus ou moins complexes, compétences) ;
- d'autonomie (niveau de contrôle et de prescription du travail) ;
- de responsabilité (degré d'initiative et de son impact sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes, l'environnement).

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification et non pas la qualification réelle du salarié. La référence aux référentiels et aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

La description d'un niveau s'attache exclusivement à décrire ce qui le différencie du niveau précédent.

Article 4.2

Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau d'emploi :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des travaux relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe.

Article 4.3

Changement d'emploi et période probatoire

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire. Si cette période probatoire est interrompue ou n'aboutit pas au changement d'emploi, le salarié retrouvera son emploi initial à l'issue de celle-ci. Ce changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail formalisant notamment :

- le poste et le niveau de classification correspondant ;
- la durée de la période probatoire éventuelle, qui ne peut être supérieure aux durées prévues pour les périodes d'essai sans renouvellement à classifications équivalentes ;
- les conditions de rémunération ;
- les conditions de retour au poste initial.

Les conditions de rémunération de la période probatoire sont conformes à celles définies à l'article 6.8.

Article 4.4

Transposition vers les nouvelles grilles de classification et avantages acquis

Le classement des salariés dans les nouvelles grilles de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération ou de tout autre avantage individuel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être en aucun cas considérées comme une perte d'avantages acquis.

En cas de difficultés pour la transposition vers les nouvelles grilles de classification, le problème pourra être soumis à la commission de conciliation instituée à l'article 1.8 de la présente convention.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Article 4.5

Grille de classification des emplois d'ouvriers et d'employés

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES (à titre indicatif seulement)
Niveau 1. – Emplois d'exécution				
N1 – E1	Emploi comportant des travaux d'exécution : – simples, parfois répétitifs – reproductibles après simple démonstration – sans mise en jeu de connaissances particulières	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente	Pas d'initiative	Travaux de récolte, d'épamprage, d'ébourgeonnage, de castration du maïs, de conditionnement, manutentionnaire, habillage des plants, aide-berger d'exploitation débutant, personnel administratif du bureau ou magasin annexe d'une exploitation...
N1 – E2	Emploi comportant des travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) L'emploi peut comporter l'utilisation de machines réglées de maniement simple	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente	L'emploi nécessite un minimum d'initiative. Celle que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'a pas ou peu de conséquences sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.	Tous travaux de récolte et de conditionnement, coupeurs de vendange, aide-berger d'exploitation...
Niveau 2. – Emplois spécialisés : ils correspondent au niveau de connaissances du référentiel du CAPA, niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N2 – E1	Emploi comportant des travaux plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage Il nécessite de la part du salarié une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance intermittente Le salarié a la capacité, dans l'exécution de son travail, à déceler les anomalies et incidents : il alerte son supérieur ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent	Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement	Taille simple de la vigne, taille de repos végétatif sur rosiers, éclaircissage des arbres fruitiers, employé de cave, travaux de secrétariat nécessitant la maîtrise des savoir-faire spécifiques en secrétariat et/ou comptabilité, berger d'exploitation débutant, aide-berger d'alpage débutant
N2 – E2	En plus de la définition ci-dessus, l'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié	Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données	Taille de vignes sur fils ou d'arbres fruitiers, taille de formation, chauffeurs de tracteurs à roues ou à chenilles et de véhicules légers, aide-caviste, porteur de vendanges, aide-berger d'alpage, berger d'alpage débutant	

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES (à titre indicatif seulement)
Niveau 3. – Emplois qualifiés : ils correspondent au niveau de connaissances du référentiel du BEPA, niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N3 – E1	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées (ensemble de travaux complexes) relatives aux activités de l'entreprise De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité à déceler les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, ainsi que les pannes élémentaires sur le matériel, qu'il pourra réparer Le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail	Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions précises et régulières qui lui sont données Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution	Le salarié prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions rencontrées sur le terrain A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires Le salarié est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail	Tractoriste, cariste, travaux de traitement des cultures, ventes avec gestion de la caisse Secrétaire comptable qualifiée (personnel capable d'établir les bulletins de paie, les factures, les déclarations administratives, de gérer les stocks...) Secrétaire commerciale Berger d'exploitation et/ou d'alpage Berger d'exploitation et/ou d'alpage qualifié
N3 – E2	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées comme au premier échelon, avec une plus large étendue du champ d'action	L'autonomie est plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions précises et régulières qui lui sont données		
Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés : ils correspondent au niveau de connaissances des référentiels des diplômes agricoles de niveau IV (bac pro...), niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N4 – E1	Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant : – la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils – la connaissance approfondie des végétaux et/ou animaux et des produits	Le travail est réalisé à partir d'instructions régulières et générales		Chauffeur-conducteur de « super-lourd », conducteur et mécanicien confirmé Travaux avec réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épandage chimique Caviste Assistant de direction
N4 – E2	Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis	La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie	Le salarié peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille	Salarié ayant la responsabilité du parc de matériel Caviste Assistant de direction Surveillant d'équipe

CHAPITRE V

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

Article 5.1

Durée du travail

La durée du travail est réglementée :

- par les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, les dispositions du livre I de la 3^e partie du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ;
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;
- par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier ;
- par l'accord national modifié du 19 septembre 2001, sur le compte épargne temps ;
- par l'accord national modifié du 11 mars 2008, pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Certains temps ne sont pas considérés comme temps de travail effectif et n'entrent donc pas dans le décompte des heures supplémentaires. Ces temps sont cependant rémunérés au tarif des heures normales de travail. Il s'agit :

- des temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ;
- des temps passés à la douche lorsque le salarié effectue des travaux énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux périodes d'astreinte, aux durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles de travail effectif, au maximum d'entreprise, aux repos quotidiens, hebdomadaires et dominicaux, au repos compensateur sont définies par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5.2

Aménagements du temps de travail

Les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et par l'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers pourront être appliqués.

En référence à l'article 7.3, paragraphe 3, de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, il pourra être établi avec les salariés responsables de l'organisation de leur horaire de travail, dans le cadre de l'horaire collectif, une convention de forfait sur une base mensuelle d'heures de travail. Les modalités d'application sont fixées à l'article 6.5 du chapitre VI de la présente convention collective.

Article 5.3

Récupération pour intempéries et autres causes

En application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime ainsi que de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment et qui ont

occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires, bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal. Elles ne seront pas prises en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

L'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime limite la récupération aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas suivants :

- causes accidentelles, intempéries, inventaire à effectuer, cas de force majeure ;
- chômage d'un jour de fête locale, d'un jour précédant les congés annuels, de 1 ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire.

Le paiement des heures récupérables se fait avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les modalités de récupération sont les suivantes. La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 par semaine. L'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, en informe l'inspecteur du travail.

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

Article 5.4

Contrôle de la durée du travail

L'affichage ou l'enregistrement des temps de travail ou l'information des salariés sur les horaires de travail seront conformes aux dispositions des articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime, ainsi que de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et de l'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail.

Il est conseillé de faire émarger régulièrement les documents récapitulatifs du temps de travail. Un exemplaire de la fiche de pointage est remis au salarié en même temps que le bulletin de paie.

L'employeur tient à disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié pendant la durée réglementaire.

Article 5.5

Absences

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans le délai maximum de 2 jours ouvrables, le cachet de la poste faisant foi. Pendant son absence, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller le cas échéant jusqu'au licenciement, sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

Article 5.6

Reprise du travail après un arrêt maladie ou un accident

Selon l'origine et la durée de l'absence du salarié (congé maternité, absence pour accident du travail, maladie professionnelle, maladie et accident de la vie privée), le salarié doit passer une visite médicale de reprise. Les modalités d'application sont précisées aux articles R. 717-17 et suivants du code rural.

En deçà des délais légaux de visite médicale de reprise, l'employeur peut demander un examen médical s'il lui semble important de contrôler l'aptitude de son salarié à son retour dans l'entreprise.

Article 5.7

Travail de nuit

Recours et définitions

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter. Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le recours au travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Il concerne les emplois qui relèvent notamment de :

- la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes et des produits de l'exploitation ;
- la réalisation d'opérations répondant à un impératif commercial ;
- la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- d'activités d'accueil, d'hébergement et de restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

Le travail de nuit habituel concerne le salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, un nombre minimal de 270 heures de travail dans la période nocturne.

Le travail de nuit qui ne répond pas aux conditions définies ci-dessus est du travail de nuit occasionnel.

Mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit habituels

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 6 mois, d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur, ou son représentant, portera une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit afin qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, il s'assurera que le salarié, lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Les horaires des travailleurs de nuit ne doivent pas entraver l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment vis-à-vis de l'accès à la formation. En cas de formation, l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utile.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation au cours duquel toute proposition d'amélioration des conditions de travail est étudiée.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, pour les activités de surveillance et/ou soins aux animaux et pour les périodes de récoltes ou de conditionnement, la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 44 heures.

Pendant la période nocturne, si la durée de travail est d'au moins 6 heures, un temps de pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum est obligatoire. Ce temps de pause est rémunéré mais ne constitue pas du temps de travail effectif.

Changements de poste. – Plusieurs dispositions légales organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour, que ce changement relève du choix du salarié, de l'incompatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer aux articles L. 3122-37 et L. 3122-43 à 45 du code du travail.

Les contreparties au travail de nuit sont définies dans le chapitre rémunération.

Article 5.8

Repos hebdomadaire

Les salariés ne travaillent pas le dimanche.

Cependant, lorsque le travail est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires précisées aux articles L. 714-1 à 4 et R. 714-1 à 4 du code rural :

- il peut être dérogé au repos dominical ;
- le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, conformément à l'article 5.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5.9

Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés dans l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Ils sont chômés et payés s'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le jour férié peut être travaillé. L'employeur prévient les salariés de la possibilité de travail un jour férié au moins 7 jours à l'avance.

Les conditions et modalités de rémunération des jours fériés sont définies dans le chapitre rémunération.

Article 5.10

Congés payés

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. L'entreprise peut opter pour l'acquisition et le décompte en 25 jours ouvrés.

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

La période de référence de prise du congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours. Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au moins 12 jours ouvrables continus de congés payés.

Le solde du congé principal, c'est-à-dire le nombre de jours supérieur à 12 jours mais inférieur à 25 jours ouvrables, peut être fractionné avec l'accord du salarié. La cinquième semaine de congés payés n'ouvre pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement.

La règle de fractionnement du congé principal est la suivante. Dès que le salarié prend au moins 3 jours de congés payés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, il a droit à :

- 1 jour ouvrable de congés supplémentaires, lorsqu'il prend de 3 à 5 jours de congés ;
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsqu'il prend au moins 6 jours de congés.

Si le fractionnement du congé principal est une demande expresse du salarié, l'employeur peut lui demander de renoncer par écrit aux congés supplémentaires issus du fractionnement.

C'est l'employeur qui fixe la période de prise des congés et l'ordre des départs en congé, après consultation des salariés ou de ses délégués, en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation, pendant laquelle le congé ne pourra être exigé, et de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint. L'employeur établit un calendrier des départs en congé dans chaque exploitation et le communique aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail, au moins 2 mois avant l'ouverture de la période de référence de prise des congés. Ce calendrier ne pourra être modifié dans le délai de 1 mois avant la date de départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, notamment les travailleurs étrangers et/ou originaires des départements ou collectivités territoriales d'outre-mer, les salariés détachés à l'étranger peuvent être autorisés à prendre en une seule fois les 5 semaines de congés annuels.

Les modalités de rémunération des congés payés sont traitées dans le chapitre rémunération.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, et ce quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les salariés étrangers bénéficient, lorsqu'ils partent en congés payés dans leur pays d'origine, d'un délai de route non rémunéré égal à une semaine. Ce délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, ne pourra en aucun cas provoquer la rupture du contrat de travail.

Article 5.11

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour son mariage, ou le cas échéant son remariage ;
- 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- 3 jours pour le décès d'un descendant du salarié ou de son conjoint ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ;
- 1 jour pour le décès d'un ascendant (autre que père et mère), du frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulables avec le congé maternité et indépendants des congés annuels, mais cumulables avec le congé paternité et le congé d'adoption.

Les jours d'absence accordés ne doivent pas être nécessairement pris le jour de l'événement les justifiant. L'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Le salaire est maintenu.

Le salarié pourra obtenir un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans. Le congé est soumis à la présentation à l'employeur d'un certificat médical. La durée du congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le salarié pourra bénéficier d'un complément de congé non rémunéré avec l'accord de l'employeur qui pourra éventuellement s'ajouter aux congés rémunérés ci-dessus, dans la limite suivante :

- 1 mois en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un conjoint, ascendant (y compris les grands-parents) ou descendant direct du salarié.

Pour les congés de solidarité familiale, se référer aux dispositions des articles L. 3142-16 et D. 3142-6 et suivants du code du travail.

Pour les congés de soutien familial, se référer aux dispositions des articles L. 3142-22 et D. 3142-9 et suivants du code du travail.

Article 5.12

Autres absences autorisées

Préparation à la défense. – Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Congé pour acquisition de nationalité. – Non rémunéré, ce congé permet au salarié d'assister à sa "cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française".

Il existe d'autres absences autorisées. Il conviendra de se référer aux dispositions des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

RÉMUNÉRATION

Article 6.1

Détermination de la rémunération

La grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil au-dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. Sauf contrats pour lesquels des dispositions réglementaires spécifiques s'appliquent (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...), un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification ou le Smic pour le premier niveau.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires à jour figure en annexe III de la présente convention collective.

Article 6.2

Salariés mensualisés, non mensualisés, lissage de la rémunération

Tous les salariés sont mensualisés, à l'exception des travailleurs temporaires, saisonniers, intermittents ou à domicile.

La mensualisation consiste à verser une rémunération forfaitaire identique tous les mois indépendamment du nombre de jours ouvrés de ce mois. Lorsque le salarié effectue 35 heures hebdomadaires,

le montant brut mensuel du salaire se calcule de la façon suivante : montant horaire \times 151,67 heures, auquel s'ajouteront ensuite les heures supplémentaires, les primes et gratifications...

Lorsque le salarié est embauché à temps partiel, la base de mensualisation s'établit ainsi : nombre d'heures hebdomadaire \times 52 semaines / 12 mois (exemple : pour un salarié qui est embauché 32 heures par semaine, le calcul est $32 \times 52/12 = 138,67$ heures par mois).

Les salariés non mensualisés sont payés sur une base horaire, définie dans leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat de travail intermittent peuvent bénéficier d'un lissage de leur rémunération, en application de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.3

Rémunération des jeunes salariés et des apprentis

La rémunération des jeunes salariés est déterminée suivant les dispositions légales (art. D. 3231-3 du code du travail).

La rémunération des apprentis est déterminée suivant les dispositions légales (art. L. 6222-27 et D. 6222-26 et suivants du code du travail).

Article 6.4

Rémunération à la tâche

Le travail à la tâche est possible, dans les conditions définies aux articles R. 713-40 et 41 du code rural et de la pêche maritime. Un contrat de travail écrit précise notamment le temps de référence retenu dans des conditions normales d'activité pour fixer le salaire de l'unité, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Le salaire à la tâche ne peut entraîner une rémunération inférieure au Smic, ni à celle que le salarié aurait perçue s'il avait été rémunéré selon le nombre d'heures accomplies, multiplié par le taux horaire conventionnel du niveau de classification correspondant au travail à réaliser.

Le refus par un salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'effectuer des travaux à la tâche ne peut être sanctionné, ni constituer un motif de licenciement.

Article 6.5

Rémunération forfaitaire en heures

La mise en place d'une rémunération forfaitaire fait l'objet d'une convention de forfait inscrite au contrat de travail ou un avenant, sur la base d'une rémunération qui englobe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur une base mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent le salaire.

Pour les conventions de forfait établies sur une base mensuelle d'heures de travail, les conditions et modalités d'application sont les suivantes :

- l'accord du salarié est requis et la durée mensuelle doit être précisée dans le contrat ou l'avenant au contrat de travail. Le refus de la convention de forfait par le salarié ne peut constituer un motif de licenciement ;
- la réalisation de la durée mensuelle d'heures de travail ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales quotidienne, hebdomadaire et annuelle ;
- la mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail, faisant apparaître les durées quotidienne et hebdomadaire ;
- la rémunération du salarié ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel incluant les heures supplémentaires prédéterminées, qu'elles soient faites ou non ;

- les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée au contrat donnent lieu à paiement avec les majorations correspondantes, calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

Pour la convention de forfait annuel en heures, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 7.3.4 et 11.3).

Article 6.6

Prime d'ancienneté

Les salariés relevant de la grille de classification ouvriers et employés bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire brut mensuel hors primes et avantages en nature. Elle est égale à :

- 1 % à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 % à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 % à partir de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % à partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % à partir de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 6.7

Rémunération du travail de nuit

Travail de nuit habituel

Les travailleurs de nuit bénéficient pour chaque heure de travail de nuit effectuée d'un repos compensateur de 15 %, auquel s'ajoute une compensation salariale sous la forme d'une majoration de 10 % du taux horaire de base du salaire.

Les heures de repos seront prises par journées ou demi-journées, dans les délais et selon les modalités convenus par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures, et le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Si la durée du repos n'a pas atteint 4 heures au moment du départ du salarié de l'entreprise, ou dans un délai de 6 mois, alors ce repos est payé.

Travail de nuit occasionnel

Les heures travaillées en période nocturne dans le cadre d'un travail de nuit occasionnel seront majorées de 25 % du taux horaire de base du salaire.

Les majorations pour travail de nuit sont payées chaque mois.

Article 6.8

Rémunération des salariés changeant temporairement d'emploi

Les ouvriers appelés à effectuer temporairement des travaux d'une catégorie :

- inférieure à leur qualification conserveront leur salaire habituel ;
- supérieure à leur qualification percevront, en plus de leur salaire habituel, une indemnité compensant la différence entre leur salaire habituel et celui qui correspond à la qualification occupée pendant la période concernée.

Article 6.9

Rémunération des jours fériés

A l'exception du 1^{er} Mai pour lequel il est fait application des dispositions légales en vigueur, le salarié dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal bénéficie du paiement des jours fériés de la manière suivante :

- le salarié mensualisé perçoit une indemnité de jour férié égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié par le montant de son salaire horaire, et ne subit donc aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- le salarié non mensualisé (à l'exception des contrats intermittents) perçoit une indemnité calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le taux horaire de son niveau de qualification).

Pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant du salaire payé.

La rémunération n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Sauf pour le 1^{er} Mai pour lequel il est fait application des dispositions légales en vigueur, le salarié appelé à travailler un jour férié percevra, en plus des modalités exposées ci-dessus, le salaire correspondant au travail effectué, sauf si le travail de ce jour-là est récupéré en repos. Le choix entre rémunération ou récupération en repos se fera par accord entre les parties.

Article 6.10

Rémunération des congés payés

Il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés, et c'est le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu. Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail, l'indemnité est calculée sur la base soit :

- du dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours) ;
- de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période (règle dite du "maintien de salaire").

Le salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander à ce que la moitié de l'indemnité de congé payé, qui lui est due, soit versée à titre d'acompte au moment de son départ en congé.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il n'ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article 6.11

Avantages en nature et frais professionnels

L'avantage en nature existe lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services correspondant à un besoin personnel, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle et permettant au salarié de faire des économies sur des coûts qu'il aurait dû supporter.

L'attribution d'avantages en nature n'est pas obligatoire. Quand ils existent, ils font l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail.

Les avantages en nature sont des éléments de rémunération assujettis aux cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS. Ils doivent être clairement indiqués sur le bulletin de paie. Si le salarié participe à l'avantage en nature, c'est la différence entre la valeur de l'avantage en nature et le montant de sa participation qui est soumise à cotisations.

La valeur des avantages en nature nourriture et logement est évaluée en appliquant, au minimum, le barème forfaitaire, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature, en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003. Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

En ce qui concerne les apprentis et les contrats de professionnalisation, la valeur des avantages en nature ne peut excéder 75 % des montants fixés ci-dessus, étant précisé que la totalité des déductions ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Les frais professionnels sont des charges attachées à la fonction ou à l'emploi du salarié et supportées par celui-ci dans l'accomplissement de ses missions. L'indemnisation des frais professionnels sera conforme aux prescriptions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif aux frais professionnels pour le calcul des cotisations agricoles. Chaque année, la MSA publie les valeurs mises à jour.

Article 6.12

Indemnité de transport

Une indemnité de transport est attribuée aux salariés, dont l'employeur n'assure pas le transport, et domiciliés à plus de 5 kilomètres du siège de l'exploitation ou du lieu de travail. Son montant est égal à 27 € par mois pour les salariés à temps plein et à 1,23 € par jour pour les salariés à temps partiel, ou pour les salariés n'ayant pas effectué un mois plein. La distance est à calculer sur la carte routière.

Cette indemnité de transport ne se cumule pas avec la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais d'abonnement aux transports collectifs du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

Article 6.13

Rémunération en cas de maladie ou d'accident pour les ouvriers et employés

Conformément aux dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, les salariés relevant de la classification des ouvriers et employés et justifiant de 12 mois d'ancienneté dans la même exploitation bénéficient en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, d'une garantie de rémunération, versée par l'employeur, dans les conditions détaillées ci-après, sous réserve :

- d'avoir justifié par certificat médical de leur incapacité dans les 48 heures de leur absence ;
- d'être pris en charge par la MSA pour le versement des indemnités journalières ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans un pays de l'Union européenne.

La prise en charge débute à compter du :

- 1^{er} jour, en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, accident de trajet ;
- 4^e jour, en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de la vie privée.

Montants et durées de la prise en charge

Le maintien de salaire, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, correspondra à 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours et à 66,66 % pendant les

30 jours suivants, pour les salariés à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à la 6^e année d'ancienneté incluse.

Ces durées sont prolongées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en plus de la durée de 1 an requise pour bénéficier de la garantie, dans la limite de 90 jours pour chacune d'entre elles. Chacune de ces durées d'indemnisation sera donc portée à :

- 40 jours pour les salariés à partir de la 7^e année jusqu'à la 11^e année d'ancienneté incluse ;
- 50 jours pour les salariés à partir de la 12^e année jusqu'à la 16^e année d'ancienneté incluse ;
- 60 jours pour les salariés à partir de la 17^e année jusqu'à la 21^e année d'ancienneté incluse ;
- 70 jours pour les salariés à partir de la 22^e année jusqu'à la 26^e année d'ancienneté incluse ;
- 80 jours pour les salariés à partir de la 27^e année jusqu'à la 31^e année d'ancienneté incluse ;
- 90 jours à partir de la 32^e année d'ancienneté.

La condition d'ouverture des droits s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail. Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont déjà fait l'objet d'un maintien de salaire, la durée d'indemnisation sur ces 12 mois ne dépasse pas les durées prévues ci-dessus.

Application. – Lorsque l'employeur est dans le cas où il doit effectuer la garantie de salaire, la périodicité de versement mensuel de salaire s'applique. Lorsqu'il n'y a pas subrogation, le salarié doit communiquer à son employeur le document l'informant du montant des indemnités journalières perçues.

Cotisations. – Ce régime de prévoyance est intégralement financé par les employeurs. La cotisation patronale de prévoyance est calculée sur le salaire annuel brut des salariés relevant de la classification des ouvriers et employés compris dans le champ d'application de la convention collective.

L'organisme gestionnaire et assureur est cité en annexe n° 4.

Remboursement de l'employeur. – Dans le cas où l'employeur est tenu d'effectuer la garantie de rémunération, il procède aux formalités de demande de remboursement auprès de l'organisme cité en annexe, en joignant les décomptes originaux de la MSA et la copie des bulletins de salaire des 12 derniers mois.

Réexamen. – Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les conditions de mutualisation des risques et le choix de l'organisme assureur sont réexaminés au plus tard tous les 5 ans. Une commission de suivi devra se tenir une fois par an avec l'organisme cité en annexe.

Article 6.14

Intéressement

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

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

Article 6.15

Participation

Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés se conformeront aux articles L. 3322-2 et suivants du code du travail pour la mise en place de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

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

Article 6.16

Epargne salariale

Les employeurs s'efforcent de promouvoir au sein de leur entreprise un plan d'épargne salariale selon les conditions et modalités définies aux articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7.1

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

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place, au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime et à l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

Conformément aux articles L. 4523-10 et L. 4614-14 à 16 du code du travail et à l'accord cité ci-dessus, les représentants du personnel désignés au CHSCT ainsi que les représentants désignés en CPHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Article 7.2

Sécurité et santé des salariés : prévention et évaluation des risques

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette obligation générale s'accompagne de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, selon les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail. Ce document transcrit les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques existants dans l'entreprise, ainsi que des moyens mis en œuvre pour éviter ou diminuer ces risques. Il est mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4121-2 du code du travail.

Les salariés peuvent consulter le document unique d'évaluation des risques sur leur lieu de travail.

L'employeur informe ses salariés de l'ensemble des risques, des caractéristiques (dangerosité, toxicité...) des produits phytosanitaires utilisés et de l'obligation de respecter les mesures de prévention, les consignes de protection et les normes de sécurité prévues, notamment pour l'emploi des produits phytosanitaires.

La mise en place de protections collectives est toujours recherchée. La protection individuelle ne doit être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre.

Conformément aux dispositions des articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 à D. 4121-8 du code du travail, l'employeur établit une fiche individuelle de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé à un ou à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le salarié alerte l'employeur de toute défaillance ou situation à risque.

Article 7.3

Protection individuelle des salariés

Conformément aux articles L. 4321-1 et suivants du code du travail, l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur, qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Pour les travaux dans l'eau, l'employeur met à disposition des salariés les bottes et vêtements de pluie nécessaires. Il conserve la propriété de tous ces équipements.

Les employeurs mettent à disposition des salariés les installations sanitaires appropriées, prévues aux articles R. 717-92 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Article 7.4

Machines et matériels

En application des dispositions réglementaires, tout le matériel et les machines utilisés dans l'exploitation doivent être en permanence tenus en état de conformité et être utilisés conformément à leur destination. Ils devront être pourvus des dispositifs de sécurité obligatoires nécessaires.

Article 7.5

Droit d'alerte et de retrait

En application des articles L. 4131-1 et D. 4132-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. L'inobservation des règles de sécurité et de protection de la personne ouvre droit à l'exercice du droit de retrait du travailleur.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait.

Article 7.6

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine du travail de la MSA.

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, conformément aux articles R. 717-57 et R. 717-58 du code rural et de la pêche maritime.

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un examen médical d'embauche, puis d'examens périodiques, ainsi que des autres examens médicaux éventuellement prévus par le code rural et de la pêche maritime.

Le temps nécessaire à ces examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit :

- pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée ;
- rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

CHAPITRE VIII

FORMATION, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

Article 8.1

Formation professionnelle

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés agricoles sont déterminées par deux accords nationaux en agriculture :

- l'accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord national modifié du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole.

Et pour les dispositions non prévues dans ces accords, les employeurs se référeront aux :

- aux articles L. 6211-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant l'apprentissage) ;
- aux articles L. 6311-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant la formation professionnelle).

Une liste des dispositifs de formation existants est en annexe n° 5.

Les salariés bénéficient pour leur formation professionnelle des congés spéciaux prévus par les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formation, qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

Article 8.2

Retraite complémentaire

Pour l'ensemble de ses salariés relevant des classifications ouvriers et employés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer aux organismes référencés en annexe n° 4.

L'assiette des cotisations est le salaire brut pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA). Les taux sont fixés par l'ARRCO. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

Article 8.3

Prévoyance et assurance complémentaire frais de santé

Les salariés relevant des classifications ouvriers et employés bénéficient des dispositions des deux accords départementaux modifiés du 11 septembre 2009 conformément et dans les conditions prévues par ces accords. Le premier est relatif au régime de prévoyance, le second institue une assurance complémentaire "frais de santé".

Ces accords sont des accords autonomes de la convention collective. Ils sont joints pour information à la présente convention.

CHAPITRE IX

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Contrat à durée déterminée (CDD). – Le CDD est rompu de plein droit à l'échéance de son terme. Les possibilités de rupture anticipée d'un CDD sont restreintes :

- embauche du salarié en CDI (que ce soit dans l'entreprise ou dans une autre) ;
- accord non équivoque entre les parties ;

- faute grave ou lourde impliquant une procédure disciplinaire et une procédure suivant celle du licenciement ;
- inaptitude impliquant le respect de la procédure de licenciement pour inaptitude ;
- cas de force majeure.

Contrat à durée indéterminée (CDI). – Le CDI est rompu soit à l’initiative du salarié par démission, départ à la retraite ou par jugement ; soit d’un commun accord via la rupture conventionnelle ; soit à l’initiative de l’employeur par licenciement, mise à la retraite.

Article 9.1

Préavis de rupture du contrat à durée indéterminée

La démission fait l’objet d’un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l’employeur et n’a pas à être motivée. Le préavis à respecter est de 8 jours calendaires pour tout salarié ayant moins de 6 mois d’ancienneté.

Au-delà de 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise, le préavis à respecter est de 1 mois pour les ouvriers et employés. Rappelons que ces règles ne s’appliquent pas pendant la période d’essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis. Ce préavis est de :

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans d’ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié à partir de 2 ans d’ancienneté, ou pour le salarié qui est logé et a moins de 2 ans d’ancienneté.

Le départ à la retraite à l’initiative du salarié fait l’objet de la part de celui-ci d’un préavis de 2 mois.

Article 9.2

Absences pour recherche d’emploi

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à 1 journée d’absence par semaine de travail effectif pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d’un commun accord en une ou plusieurs fois. Elles ne sont rémunérées qu’en cas de licenciement.

Article 9.3

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement est due au salarié relevant de la classification ouvriers et employés, ayant 1 an d’ancienneté dans l’entreprise. Les taux et modalités de calcul sont définis aux articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

Conformément à l’article L. 1226-14 du code du travail, il est rappelé que le licenciement pour inaptitude ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de celle prévue.

Article 9.4

Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité est attribuée aux salariés lors de leur départ à la retraite. Deux cas sont à distinguer :

- le salarié quitte volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension de vieillesse ;

Lorsque le salarié a demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, il a droit à une indemnité de départ à la retraite, dont le taux et les modalités de calcul sont définis aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail ;

- le salarié est mis à la retraite par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'au 70^e anniversaire du salarié. Avant, c'est possible à deux conditions : le salarié a l'âge de la retraite sans minoration (de sa pension) et il est d'accord. Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié qui atteindra l'âge de la retraite sans minoration, 3 mois avant cet anniversaire, sur son accord pour être mis à la retraite. Le salarié a 1 mois pour répondre s'il refuse, dans ce cas l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. La même procédure se renouvellera chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, la mise à la retraite par l'employeur pouvant intervenir lorsque le salarié atteint 70 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est la même que l'indemnité de licenciement définie à l'article 9.3.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX TAM ET AUX CADRES

Article 10.1

Application

Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ainsi que les cadres bénéficient de plein droit des dispositions de la présente convention collective, à l'exception des articles 3.5 (période d'essai), 4.5 (classification des emplois des ouvriers et employés), 6.1 (détermination des montants horaires des salaires), 6.6 (prime d'ancienneté), 6.13 (rémunération en cas de maladie ou d'accident), 8.2 (retraite complémentaire), 8.3 (protection sociale), 9.1 (préavis de rupture), 9.3 (indemnité de licenciement), 9.4 (indemnité de départ à la retraite).

Article 10.2

Période d'essai : objet, durées, rupture

Objet

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- 3 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des TAM ;
- 4 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des cadres.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai est assorti d'un délai de prévenance de :

- 15 jours pour les TAM ;
- 3 semaines pour les cadres.

Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat. La période d'essai est égale à :

- 1 jour par semaine de contrat, limitée à 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Les absences du salarié ont pour effet de suspendre la période d'essai, qui sera donc prolongée d'une durée équivalente à l'absence.

Rupture de la période d'essai. – Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un CDD en CDI sur le même poste, le nouveau contrat ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage. – Conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'études et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Article 10.3

Classification des emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM)

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES à titre indicatif
Niveau 1. – Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N1 – E1	Technicien (rôle technique uniquement) Il assure l'organisation et l'exécution des missions et travaux qui lui sont confiés et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse Il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que : relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique	Le salarié travaille à partir d'instructions établies périodiquement par l'employeur (ou son représentant), et en fonction des résultats attendus	Il utilise de manière optimale les moyens techniques mis à sa disposition.	Technicien de maintenance Technicien de laboratoire Caviste Contrôleur qualité Comptable Assistant de direction Commercial
N1 – E2	Technicien (rôle technique uniquement) Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur. Son expérience professionnelle lui permet une autonomie importante	Il anticipe les résultats et réagit de façon appropriée	
	Agent de maîtrise (rôle technique et d'encadrement) Outre les missions et travaux qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle	Il relaie les instructions émanant de la direction Il veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles, ainsi que les éléments positifs constatés	Dans la gestion de l'équipe, les initiatives techniques ayant un impact fort sur l'économie de l'entreprise sont validées par le niveau supérieur	Responsable de culture Responsable de cave Responsable atelier mécanique, embouteillage...

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES à titre indicatif
Niveau 2. – Techniciens et agents de maîtrise : ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
Technicien (rôle technique uniquement) Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des missions et des travaux qui lui confiés Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté	Ses compétences techniques et son expérience professionnelle lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue, avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose	Technicien de maintenance Technicien de laboratoire Contrôleur qualité Comptable Assistant de direction Commercial	
Agent de maîtrise (rôle technique et d'encadrement) Outre les travaux et missions d'encadrement effectués au niveau précédant, le salarié procède aux modifications nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux dans le cadre des exigences et délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle des salariés qu'il encadre. Il est force de proposition et en capacité de les argumenter, face à ses supérieurs			Responsable de culture maître de chai, responsable atelier mécanique, embouteillage...	

Article 10.4

Classification des emplois de cadres

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES à titre indicatif
Niveaux 1 et 2. – Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel technique des diplômés agricoles de niveau II (ingénieur agricole), niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N1 – E1	Salarié chargé d'une façon permanente de l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués Il exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission	Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur	Il prend des décisions opérationnelles qui ont des effets directs sur les résultats de l'entreprise A l'échelon 2, la délégation de responsabilité est plus importante qu'à l'échelon 1	Chef de cultures Second d'exploitation Responsable commercial Responsable de production Maître de chai
N1 – E2	En outre des activités définies ci-dessus, le salarié définit les indicateurs et tableaux de bord, puis les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise Il peut être en relation avec l'environnement social et médiatique de l'entreprise			Directeur administratif et/ou financier Directeur des ressources humaines Directeur de production Directeur commercial
N2 – E1	Il assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité	Il détermine les orientations de l'entreprise et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés	Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise	Directeur d'établissement ou d'exploitation Directeur général
N2 – E2	A l'échelon 1, il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise sans avoir le statut de cadre dirigeant A l'échelon 2, il est cadre dirigeant			

Pour les salariés embauchés en qualité de cadre dirigeant, qualité qui doit être inscrite sur le contrat de travail et acceptée par le salarié, l'employeur se conformera à l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article 10.5

Délai de mise en application et concordance

Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention définie à l'article 1.9, pour mettre en conformité les classifications des salariés TAM et cadres avec les nouvelles grilles.

Un tableau de raccordement entre les anciennes grilles de classification des cadres et les nouvelles grilles des TAM et des cadres est annexé à la présente convention.

Article 10.6

Clause de sécurisation

Les salariés qui bénéficiaient de l'article 36 de l'annexe I et qui, lors du passage aux nouvelles classifications, sont classés dans une position inférieure au niveau et à l'échelon retenus comme nouveau seuil d'accès sont maintenus au régime AGIRC au titre de la clause de sauvegarde.

Article 10.7

Rémunération

La grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil au-dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. Sauf contrats pour lesquels des dispositions réglementaires spécifiques s'appliquent (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...), un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective.

Article 10.8

Prime d'ancienneté

Les salariés relevant de la grille de classification TAM et cadres bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire mensuel de base, dans la limite de la durée légale de travail, hors primes et avantages en nature. Elle est égale à :

- 5 % à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % à partir de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 8 % à partir de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % à partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 10.9

Prime de responsabilité

Une prime annuelle de responsabilité, dont le montant et les modalités de versement sont discutés entre l'employeur et le salarié, est versée aux TAM et aux cadres. Cette prime ne s'applique pas aux salariés qui bénéficient d'un treizième mois ou d'une prime d'intéressement. A défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, cette prime sera versée au plus tard avec la paie du mois de décembre, à hauteur de 3 % pour les TAM et de 5 % pour les cadres du salaire annuel de base dans la limite de la durée légale du travail. Cette prime n'est pas due pour les périodes d'absence non assimilées à du

temps de travail effectif et est calculée *pro rata temporis* en cas de travail à temps partiel ou d'arrivée ou de départ en cours d'année.

Article 10.10

Rémunération forfaitaire en jours

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait en jours, est possible sous certaines conditions.

La convention de forfait en jours est applicable uniquement aux salariés autonomes, et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

L'accord du salarié est requis, son refus de la convention de forfait en jours ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié, entré en cours d'année ou étant entré après le 1^{er} juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat, en rappelant le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit, dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait en jours peuvent être autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 218^e jour pourrait s'avérer nécessaire, le salarié doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient :

- d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 218 (de 219 à 225 jours).

Afin d'ouvrir également aux salariés soumis au forfait en jours la possibilité de travailler à temps non complet, le nombre de jours travaillés de ces salariés pourra, à leur demande, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 218 jours. En cas d'accord, une convention de forfait sera établie prévoyant notamment la répartition sur l'année des jours de non-travail et la rémunération annuelle brute, qui sera égale au produit de la rémunération annuelle brute correspondant au forfait annuel de référence par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait en jours, il organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise, ou l'exploitation, aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur, qui doit garantir le respect des durées de repos et les durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait en jours en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaire, jours fériés chômés.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait en jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle comptabilise le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaire, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce suivi particulier peut être constitué par un système autodéclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

Pendant les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les jours de congés et de repos, le salarié et l'employeur peuvent se déconnecter des outils professionnels de communication à distance.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'accord national modifié sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit :

$$(1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times \text{taux horaire} + 25 \%) \times 1,13.$$

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2 000 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit :

$$(1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times \text{taux horaire} + 25 \%) \\ + (51 \text{ heures} \times \text{taux horaire} + 50 \%) \times 1,13.$$

Le paiement des jours de congés payés et jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié est inclus dans cette rémunération.

Pour la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 11.3).

Article 10.11

Protection sociale

Les salariés relevant des classifications TAM et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective modifiée de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et sont inscrits, par l'employeur, auprès de l'assureur référencé en annexe n° 4.

Cette convention collective prévoit des dispositions concernant :

- la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) ;
- des garanties de prévoyance (décès, invalidité) ;
- la retraite complémentaire ;
- la retraite supplémentaire ;
- une assurance complémentaire santé.

Ces dispositions nationales sont améliorées dans le Var par :

- l'option "taux supplémentaire de retraite" de 5 % sur la tranche A pour les TAM et les cadres. Les cotisations correspondantes sont réparties à raison de 55 % à charge du salarié et de 45 % à charge de l'employeur ;
- l'option "rente conjoint - formule 3", avec une cotisation de 0,39 % du salaire brut pour les TAM et les cadres, répartie à raison de 55 % à charge du salarié et de 45 % à charge de l'employeur.

Le descriptif de ces deux garanties figure en annexe.

L'assiette des cotisations est le salaire brut pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA). Les taux sont fixés par l'ARRCO et l'AGIRC. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

Article 10.12

Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est de 8 jours calendaires pour tout salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Au-delà de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de :

- 2 mois pour les TAM ;
- 3 mois pour les cadres.

Rappelons que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis de :

- 3 mois pour les TAM ;
- 4 mois pour les cadres.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié fait l'objet de la part de celui-ci d'un préavis de 2 mois.

Article 10.13

Indemnité de licenciement

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi dans la région, le salarié licencié relevant des classifications TAM ou cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement égale à :

- 25 % de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté ;
- auxquels s'ajoutent 15 % de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

Pour les années d'ancienneté acquises sur l'exploitation en qualité d'ouvrier ou d'employé, le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement correspondant à sa qualification antérieure.

Conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, il est rappelé que le licenciement pour inaptitude ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de celle prévue.

Article 10.14

Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité est attribuée aux salariés lors de leur départ à la retraite. Deux cas sont à distinguer :

- le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse : il a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à :
 - 1/2 mois de salaire lorsque le salarié a de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois de salaire à partir de 15 ans d'ancienneté, augmentés de 1/10 de mois de salaire par année supplémentaire d'ancienneté ensuite.

Le salarié est mis à la retraite par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'au 70^e anniversaire du salarié. Avant, c'est possible à deux conditions : le salarié a l'âge de la retraite sans minoration de sa pension et il est d'accord. Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié qui atteindra l'âge de la retraite sans minoration, 3 mois avant cet anniversaire, sur son accord pour être mis à la retraite. Si le salarié répond dans un délai de 1 mois, qu'il refuse de faire valoir sa retraite, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. La même procédure pourra se renouveler chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, la mise à la retraite par l'employeur pouvant intervenir lorsque le salarié atteint 70 ans.

Le salarié mis à la retraite par l'employeur a droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.13 de la présente convention.

Cette indemnité sera calculée en fonction de l'ancienneté du salarié sur la dernière exploitation où il a été employé.

ANNEXES

1. Liste des accords nationaux ou départementaux de référence, listés par thèmes

Les accords nationaux constituent un socle de référence pour la convention collective départementale.

I. – Durée du travail, aménagement du temps de travail, contrats de travail

L'accord fondamental est celui qui régit la durée et l'aménagement du travail et introduit des dispositions sur les contrats de travail.

1. Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Trois autres accords apportent des compléments sur l'aménagement de la durée du travail et sur les contrats de travail.

2. Accord national modifié du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier, sur diverses dispositions sur les CDD...
3. Accord national modifié du 19 septembre 2001 et surtout son avenant n° 1 du 9 novembre 2011 sur le compte épargne-temps en agriculture (l'avenant n° 1 remplace intégralement l'accord d'origine).

4. Accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Le chapitre VII de cet accord, issu de l'avenant n° 1, permet de couvrir les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sur leurs obligations en matière de plan seniors.

II. – Conditions de travail, CPHSCT

L'accord de base est celui créant les CPHSCT, et cet accord trouve des compléments sur le fonctionnement des CPHSCT, dans l'accord sur les conditions de travail.

5. Accord national modifié du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires hygiène, sécurité et conditions de travail.
6. Accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail.
7. Avenant n° 2 du 29 juin 2012 à l'accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail. Cet avenant n'est pas compilable avec l'accord d'origine, sa durée est déterminée. Il permet de couvrir les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sur leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité.

III. – Autres accords nationaux : négociation collective, emploi-formation

8. Accord national modifié du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.
9. Accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.
10. Accord national modifié du 29 novembre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.
11. Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
12. Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.
13. Accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles, et création de l'ASCPA.

IV. – Accords départementaux prévoyance

- accord départemental du 11 septembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire ;
- accord départemental du 11 septembre 2009 modifié instituant une assurance complémentaire frais de santé.

2. Tableau de correspondance des grilles de classifications TAM et cadres

Ce tableau est une indication. Les partenaires sociaux rappellent que pour fixer le niveau et l'échelon du salarié, il faut se référer aux grilles de classification définies aux articles 10.3 et 10.4. Ce sont les différentes descriptions en termes d'activités de travail, d'autonomie et de responsabilité qui permettront de positionner le salarié par rapport à son emploi actuel.

Classification des emplois de TAM

NOUVELLE GRILLE	T N1 E1	T – AM N1 E2	T – AM N2
Ancienne grille horticulture	200	200	250
Ancienne grille viticulture	200	200/240/255	200/240/255/270

Classification des emplois de cadres

NOUVELLE GRILLE	N1 E1	N1 E2	N2
Ancienne grille horticulture	250/300	250/300	A partir de 300
Ancienne grille viticulture	255/270	255/270	A partir de 305

3. Grilles de salaires

OUVRIERS et employés	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
	9,61	9,87	10,03	10,08	10,37	10,47	10,63	10,84

TAM	T N1 E1	T – AM N1 E2	T – AM N2
	12	13	14

CADRES	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2
	15	18	22	De gré à gré

4. Assureurs référencés en cas de maladie ou d'accident et de retraite complémentaire

En cas de maladie ou d'accident (cf. art. 6.13), pour les salariés non affiliés à l'AGIRC (ouvriers et employés), l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective s'assure auprès de CRIA Prévoyance, dont le siège est à l'adresse suivante : CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Les demandes de remboursement sont adressées par l'employeur à CRIA Prévoyance, immeuble Britannia, allée B, 20, boulevard Eugène-Deruelle, 69432 Lyon Cedex 03.

Site <http://www.cria.aprionis.fr/Pages/Accueil.aspx>.

Pour la retraite complémentaire (cf. art. 8.2) et pour l'ensemble de ses salariés relevant des classifications ouvriers et employés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer à l'une des caisses suivantes :

- pour les entreprises nouvelles, créées depuis le 1^{er} janvier 2002 : CAMARCA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 ;
- pour les entreprises créées avant le 31 décembre 2001 : ABELIO, groupe Humanis, 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

En ce qui concerne les salariés affiliés à l'AGIRC (TAM et cadres) dans le cadre de la protection sociale (cf. art. 10.10), l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective s'assure à la CPCEA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

5. Formation professionnelle continue en production agricole

Les salariés de la production agricole ont accès à plusieurs dispositifs de formation continue. L'entreprise doit être à jour de ses cotisations formation auprès du FAFSEA. Il existe pour chaque dispositif des conditions qui peuvent évoluer concernant :

- les personnes bénéficiaires (salarié/personne en recherche d'emploi, ancienneté...) ;
- les modalités de réalisation (durée de formation, pendant ou hors temps de travail, congés spécifiques...) ;
- les prises en charge financières (salaire, coûts pédagogiques, frais annexes...) ;
- les démarches à entreprendre avant, pendant et après la formation.

Il est conseillé de consulter le site fafsea.com, où les informations sont régulièrement actualisées.

Plan de formation de l'entreprise / Accompagnement de l'effort de formation (AEF). – En fonction du projet de développement / de stabilisation de l'exploitation, l'employeur peut proposer à ses salariés une ou des formations leur permettant de s'adapter à l'évolution de leur poste de travail et de développer leurs compétences. Le guide régional des formations (fafsea.com) présente une offre de formations interentreprises variée et évolutive. Ce sont en général des formations courtes (1 à 4 journées). D'autres formations que celles proposées dans le guide peuvent être accompagnées.

Tous les salariés de l'exploitation peuvent en bénéficier (sauf contrat d'apprentissage) sans condition d'ancienneté. Pendant la formation, le salarié conserve sa rémunération (temps de travail effectif), les frais annexes sont à la charge de l'employeur (déplacement, restauration, hébergement du salarié), tout ou partie des frais pouvant lui être remboursés.

Période de professionnalisation. Ce dispositif favorise le maintien dans l'emploi de salariés en CDI (ou CUI) répondant à des critères précis. Des séquences de formation (en centre de formation ou dans l'entreprise) alternent avec des séquences d'activités professionnelles dans l'entreprise, en relation avec la formation. Un tuteur est désigné dans l'entreprise pour accompagner le salarié.

Le salarié ou l'employeur peuvent chacun être à l'origine de la demande de formation. Si c'est l'employeur, la durée maximale sera de 120 heures. Si c'est le salarié, celui-ci peut cumuler son droit acquis au titre du DIF + 80 heures par an. Dans ce cas, la formation peut avoir lieu hors temps de travail.

Tutorat. L'employeur propose à un ou des salariés d'exercer la fonction de tuteur auprès d'autre(s) salarié(s) pour les périodes ou les contrats de professionnalisation notamment. Les salariés volontaires peuvent bénéficier d'une formation spécifique d'une durée maximale de 40 heures. Une aide à la fonction tutorale existe.

Dispositifs accessibles aux salariés et personnes en recherche d'emploi issues d'un CDD

Compte personnel de formation (CPF). – A partir du 1^{er} janvier 2015, chaque salarié dispose d'un compte personnel alimenté en heures de formation, qu'il pourra utiliser sur des formations définies (24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures pour un temps plein). Ce compte est attaché au salarié tout au long de sa vie active quels que soient les changements de sa situation professionnelle (changement d'entreprise, perte d'emploi...) et jusqu'à sa retraite. Remplaçant le DIF, le CPF intégrera les heures non consommées au titre du DIF qui pourront être mobilisées pendant 5 ans.

Congé individuel de formation (CIF). – Il permet de se perfectionner dans son métier, d'évoluer vers un emploi de qualification supérieure, de changer d'activité professionnelle via une formation longue, ou de préparer et passer un ou plusieurs examens pour obtenir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (1 an ou 1 200 heures maximum). Le CIF concerne les salariés en CDI ou issus de CDD sous conditions d'ancienneté.

Congé de formation professionnalisant (CFP). – Existe uniquement dans le secteur agricole. Destiné aux salariés en CDI ou issus de CDD sans formation professionnelle, ou ne remplissant pas les conditions pour un CIF, ce dispositif permet de financer la construction d'un parcours de formation individualisé ou d'un cursus technique reconnu par la profession pour augmenter les connaissances et compétences (maximum 120 heures de congé formation).

Bilan de compétences (BC). – Ce dispositif, ouvert aux salariés en CDI ou issus d'un CDD, allie entretiens avec un professionnel et temps de travail personnel pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, afin de se positionner dans son environnement professionnel et/ou de définir un projet professionnel de formation (maximum 24 heures de congé formation).

Validation des acquis de l'expérience (VAE). – Le salarié, en CDI ou issu de CDD, prépare et présente un dossier devant un jury pour valoriser l'expérience acquise professionnellement ou dans des activités bénévoles et obtenir partiellement ou en totalité un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (maximum 24 heures de congé formation).

Formation hors temps de travail (FHTT). – Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander au FAFSEA le financement d'une formation hors temps de travail, sans demander l'accord de son employeur, et sans versement de rémunération ou d'allocation formation. Cette formation peut être un complément d'une VAE (modules de diplôme non obtenus), d'un CIF, une préparation de concours d'entrée en formation ou tout autre projet de formation, dont la durée est comprise entre 120 et 650 heures par an.

Dispositifs accessibles uniquement aux personnes en recherche d'emploi

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective. – Elle permet avant l'embauche que des personnes en recherche d'emploi acquièrent les compétences nécessaires au(x) poste(s) de travail proposé(s) par l'entreprise. La formation peut durer au maximum 400 heures dont une partie peut être une immersion en entreprise.

Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles (ADEMA). Stage de découverte d'un métier agricole au sein d'une entreprise ouvert aux demandeurs d'emploi quel que soit l'âge, inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non et n'exerçant aucune activité professionnelle, pour une durée de 1 mois incluant orientation, acquisition de compétences et accompagnement professionnel, bilan, à l'issue duquel il est possible d'accéder à une embauche, un contrat de professionnalisation, une formation complémentaire.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDD ou en CDI incluant des séquences de formation en alternance avec des périodes travaillées et doit préparer à l'acquisition d'une qualification (formations prioritaires). Les démarches doivent être entreprises bien avant la signature du contrat de travail.

Employeurs ou salariés, n'hésitez pas à prendre rendez-vous avec un conseiller formation du FAFSEA, qui étudiera avec vous les possibilités adaptées à vos besoins.

6. Descriptif de la garantie "rente conjoint" pour les cadres, cf. article 8.3 (MAJ mars 2013)

Les partenaires sociaux agricoles de la production agricole du Var ont souscrit un contrat collectif obligatoire auprès de la CPCEA pour la garantie rente conjoint, améliorant les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. L'assureur pour la rente conjoint est l'OCIRP.

Cette présentation n'est pas exhaustive : il est conseillé de se reporter aux notices d'informations sur les conditions générales et les garanties spécifiques, réalisées par la CPCEA.

La rente conjoint "formule 3" apporte les garanties suivantes en cas de décès du salarié cadre.

Rente temporaire et/ou viagère. – Lors du décès du salarié, son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant, bénéficie du versement d'une rente temporaire et/ou d'une rente viagère, dont le montant est égal, pour chacune de ces rentes, à 5 % du salaire de référence.

La rente viagère se déclenche au décès du salarié au bénéfice de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant.

Si, au décès du salarié, le conjoint survivant ne remplit pas les conditions pour bénéficier des pensions de réversion ARCCO AGIRC, alors la rente viagère est complétée par le versement d'une rente temporaire. Cette rente temporaire :

- diminue à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion au taux plein du régime ARRCO ;

- cesse à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion AGIRC pour les droits correspondant au salaire excédant ce plafond.

La rente viagère est versée jusqu'au premier jour du mois civil suivant le décès du bénéficiaire.

Majoration de la rente temporaire ou viagère. – Lorsque au décès du salarié des enfants sont à sa charge, la rente temporaire et/ou viagère est majorée de 10 % par enfant restant à charge (si la rente est de 400 €, elle passe à 440 € avec un enfant à charge).

Capital substitutif. – Lors du décès du salarié, il n'y a pas de personne (conjoint, partenaire de Pacs ou concubin) ouvrant droit aux prestations de rente conjoint. Dans ce cas, un capital de substitution égal à 50 % du salaire de référence est versé aux bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; aux enfants du participant ; à défaut, les parents, frères et sœurs du participant ; à défaut, les héritiers.

Rente orphelin. – Si, lors du décès du salarié, son ou ses enfants sont orphelins (de père et de mère), une rente temporaire égale à 10 % du salaire de référence leur sera attribuée. La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès, cette rente est versée trimestriellement à terme à échoir tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge et, en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

Situations d'exclusion, c'est-à-dire celles où la garantie rente conjoint ne s'applique pas :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- la France est impliquée dans une guerre étrangère, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère, dès lors que le participant y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Comment est calculé le salaire de référence ?

La somme des rémunérations ayant donné lieu à cotisations, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lorsque le participant a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise adhérente, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du participant correspond à moins de 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

En cas de décès précédé d'une indemnisation au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail, le salaire annuel brut est revalorisé en fonction du pourcentage d'augmentation du coefficient servant de base à la revalorisation des prestations concernées.

Fin des garanties. – A la date de cessation de l'affiliation du salarié (date à laquelle il cesse d'appartenir au groupe assuré ou date de la rupture de son contrat de travail), ou à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Pour toutes définitions, notamment celles de conjoint, partenaire de Pacs, concubin, enfant à charge, se reporter aux notices d'informations CPCEA. »

Article 3

Extension

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Brignoles, le 27 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)