

Convention collective

**IDCC : 9311. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES
(Haute-Garonne)
(29 juin 1971)**

(Etendue par arrêté du 17 mars 1972,
Journal officiel du 15 avril 1972)

**AVENANT N° 141 DU 14 JANVIER 2016
(RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE)**

NOR : *AGRS1697129M*

IDCC : 9311

Entre :

La FDSEA de la Haute-Garonne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Haute-Garonne ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO de la Haute-Garonne ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de réviser la totalité de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières du département de la Haute-Garonne.

Article 2

La convention collective de travail du 29 juin 1971 concernant les exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières du département de la Haute-Garonne est abrogée et remplacée dans toutes ses dispositions par les dispositions suivantes :

« Convention collective départementale de travail du 14 janvier 2016 concernant les exploitations agricoles de la Haute-Garonne (polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, maraîchage, productions légumières).

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) et les salariés :

- des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture, de maraîchage et de productions légumières ;
- des établissements de toute nature dirigés par le chef d'exploitation 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 ;
- des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci et dirigées par le chef d'exploitation, permettant d'effectuer des locations de logements en meublé, des prestations d'hébergement en plein air, de loisirs ou de restauration à la condition que les produits proposés proviennent en grande partie de l'exploitation ;
- des groupements d'intérêt économique exclusivement constitués de l'une des catégories d'entreprises définies au deuxième alinéa du présent article ;
- des groupements d'employeurs constitués de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas, la rémunération allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Article 3

Champ d'application territorial

La présente convention est applicable aux exploitations visées à l'article 1^{er} et ayant leur siège de l'exploitation sur le territoire du département de la Haute-Garonne. Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués quel que soit le domicile des parties et même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

CHAPITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 4

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision. – Dénonciation

1. Révision

La présente convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux autres parties et au directeur du travail, responsable de l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE.

La demande en révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Le responsable départemental de la DIRECCTE doit, dans un délai de 1 mois à dater de la demande en révision, provoquer la réunion de la commission mixte.

2. Dénonciation

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle est notifiée par son auteur aux autres signataires par pli recommandé avec préavis de 3 mois.

Elle doit donner lieu à dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les effets immédiats collectifs ou individuels de la dénonciation sont réglés par les dispositions contenues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Dans les cas où la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans un délai maximum de 60 jours suivant la date de dénonciation.

De nouvelles propositions sont jointes à la dénonciation.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE CONCILIATION

Article 6

Commission paritaire d'interprétation

Les difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention seront soumises à la commission paritaire d'interprétation.

1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par le responsable de l'unité départementale Haute-Garonne de la DIRECCTE ou par son représentant.

2. Saisine

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations syndicales, membres de la commission, dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission d'interprétation.

3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Le résultat des réunions de la commission d'interprétation est consigné dans un procès-verbal.

Ce procès-verbal sera :

- notifié par l'organisation ayant saisi la commission aux autres organisations représentatives d'employeurs et de salariés ;
- annexé à la présente convention.

La commission ne peut en aucun cas apporter de modification à la présente convention.

En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la négociation collective.

Article 7

Commission paritaire de conciliation

Les conflits collectifs du travail entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis à une commission paritaire de conciliation.

1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Les représentants des parties concernées dans le conflit sont convoqués et entendus par la commission.

2. Saisine

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, signataire de la convention, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations syndicales, membres de la commission, dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission de conciliation.

3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur-le-champ, il doit être signé par le président et les membres de la commission ainsi que par les représentants des parties, lorsque celles-ci ont été convoquées.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal doit être notifié aux parties dans les 15 jours suivant la réunion.

Le dépôt des procès-verbaux de conciliation, partielle ou totale, ou de non-conciliation est effectué conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 8

Procédure légale de conciliation

Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle ci-dessus, ou s'ils l'ont été en cas de non-conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les dispositions de la partie II, livre V, titre II, chapitres I, II, III et IV du code du travail.

CHAPITRE IV

LIBERTÉ D'OPINION. – DROIT SYNDICAL. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 9

Liberté d'opinion et droit syndical

La liberté d'opinion doit être respectée sur les lieux et dans les relations de travail.

Les salariés sont libres d'adhérer et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de la partie II, livre I^{er}, du code du travail.

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés lorsque ceux-ci sont convoqués aux réunions des commissions prévues par la présente convention ou par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Article 10

Principe général 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, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa 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 ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 11

Représentation syndicale

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 (art. L. 2143-3 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat (art. L. 2143-6 du code du travail).

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Chaque délégué syndical bénéficie, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales (art. L. 2143-13 et suivants du code du travail). Ce temps est payé comme temps de travail.

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 12

Délégués du personnel

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, répondant aux conditions d'effectifs définies aux articles L. 2312-1 à L. 2312-5, les délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions des articles L. 2314-1 et suivants du code du travail.

Ils ont les attributions et pouvoirs définis aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail, qu'ils exercent suivant les modalités édictées par les articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Article 13

Calcul de l'effectif

L'effectif est calculé en application des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 14

Définition de l'emploi. – Rémunération mensuelle

A. – Définition de l'emploi

1. Contrat à durée indéterminée (CDI)

1° CDI à temps complet :

- salarié auquel l'employeur garantit toute l'année un salaire calculé sur une durée de travail de 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

2° CDI à temps partiel :

- est considéré comme salarié à temps partiel celui auquel l'employeur offre un emploi sur une base inférieure à la durée légale. Le contrat de travail des salariés permanents à temps partiel doit être écrit. Les conditions d'emploi des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales et par celles de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

La rémunération du salarié est mensualisée dans les conditions définies à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

3° CDI intermittents :

- des contrats de travail intermittent prévus par les articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail peuvent être conclus dans les conditions et suivant les modalités résultant des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail en agriculture afin de pourvoir des emplois permanents définis ci-après qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit. Il mentionne obligatoirement :

1. La qualification du salarié ;
2. Les éléments de la rémunération ;
3. La durée annuelle minimale de travail du salarié (comprise entre 300 et 1 200 heures) ;
4. Les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
5. La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

2. Contrat à durée déterminée (CDD)

Les conditions d'emploi des salariés embauchés pour une durée déterminée sont régies par les dispositions légales et par celles des accords nationaux du 23 décembre 1981 sur la durée du travail et du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier.

B. – Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle à temps plein hors saisonnier est calculée de la façon suivante :

$$35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$$

est égale à 151, 67 heures.

La rémunération mensuelle à temps partiel hors saisonnier est calculée de la façon suivante :

$$\text{Nombre heures hebdomadaires contractuel} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois.}$$

Les salariés saisonniers doivent être rémunérés soit :

- en fonction des heures réellement travaillées au cours du mois ;
- conformément à l'article n° 5 de l'accord national du 18 juillet 2002 relatif au travail saisonnier (joint en annexe).

Article 15

Formation professionnelle

Les salariés ont un droit à la formation continue tout au long de leur vie professionnelle. Le FAFSEA est l'organisme chargé de la gestion de la formation professionnelle des salariés agricoles.

Les employeurs ont l'obligation de former leurs salariés afin de maintenir leur employabilité.

Formation à l'initiative de l'employeur : l'employeur peut envoyer le salarié suivre une formation de son choix. Son salaire est maintenu par l'employeur qui peut être indemnisé par le FAFSEA, selon les règles définies par celui-ci. A l'issue de la formation, le salarié est réintégré automatiquement dans l'entreprise selon les dispositions légales et conventionnelles.

Formation à l'initiative du salarié : annuellement, le salarié acquiert un droit à la formation continue.

Le salarié peut également, à son initiative, bénéficier d'une formation dans le cadre d'un congé individuel de formation ou autre dispositif. Il doit respecter les procédures et délais de demande. Lorsqu'il est en congé de formation, le contrat de travail est suspendu, il est stagiaire de la formation et est indemnisé suivant les termes de la convention signée à cette occasion avec le FAFSEA.

Les employeurs contribuent au financement de ce fonds par une cotisation assise sur les salaires sous réserve des dispositions légales.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 16

Travail des jeunes

Au-delà des modalités d'embauche de droit commun, l'embauche d'un jeune de moins de 18 ans impose également la signature du contrat par le représentant légal et le respect des règles spécifiques sur la durée du travail et la sécurité des jeunes fixées notamment aux articles L. 715-1, R. 715-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

L'embauche d'un jeune de moins de 16 ans doit être déclarée au service d'inspection du travail de la DIRECCTE, unité départementale Haute-Garonne, au moins 15 jours avant la date prévue de l'embauche.

Avant 16 ans, l'embauche d'un jeune est autorisée dans les cas suivants :

- travail en famille à partir de 14 ans et pour des travaux occasionnels et de courte durée ;
- pendant les vacances scolaires, à condition que les vacances soient d'une durée d'au moins 7 jours et que le jeune ne travaille qu'au maximum la moitié desdites vacances.

L'employeur s'engage à respecter les dispositions relatives aux travaux interdits aux mineurs de moins de 18 ans et répertoriés sous les articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail.

Pour les jeunes en formation remplissant les conditions fixées à l'article R. 4153-39 du même code, il peut cependant déroger à ces interdictions sous réserve de respecter au préalable la procédure de déclaration auprès de l'autorité compétente.

Article 17

Embauche des salariés étrangers

L'employeur doit se rapprocher de la DIRECCTE et de la préfecture pour connaître la législation en vigueur.

Article 18

Cumul d'emplois salariés

Sous réserve de respecter ses obligations de loyauté et éventuellement d'exclusivité, un salarié peut exercer plusieurs activités professionnelles chez des employeurs différents, à condition que la durée totale de ses travaux salariés ne dépasse pas les durées maximales de travail (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 mois). L'employeur peut exiger les documents lui permettant de vérifier cette durée totale de travail.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés, sauf dans le cadre d'un contrat vendanges.

Article 19

Cumul emploi-retraite

Un retraité peut reprendre une activité salariée sous réserve de respecter les dispositions légales s'il ne veut pas perdre ses droits à pension.

Il est conseillé à un retraité envisageant de reprendre une activité salariée de se renseigner auprès du ou des organismes chargés du versement de sa pension.

Article 20

Période d'essai

L'engagement définitif d'un salarié n'intervient éventuellement qu'à l'expiration d'une période d'essai qui doit impérativement être fixée par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Pour les embauches à durée indéterminée, la période d'essai est fixée au plus à :

- 2 mois pour les ouvriers ou employés non cadres ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour les cadres, cette période pourra être renouvelée une fois pour 4 mois maximum, dans les conditions suivantes :

- cette possibilité doit être prévue au moment de l'embauche, dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- le renouvellement doit faire l'objet d'un accord exprès et écrit des deux parties.

Pour les embauches à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de :

- 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines d'essai, si la durée du contrat de travail ne dépasse pas 6 mois ;
- 1 mois d'essai dans les autres cas.

Pour les contrats à terme imprécis, la période de référence est la durée minimale prévue au contrat.

Durant la période d'essai, l'ouvrier est payé au moins au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il est embauché.

La rupture durant la période d'essai doit faire l'objet d'un préavis.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur :

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

En cas de rupture à l'initiative du salarié :

- 1 jour en deçà de 8 jours ;
- 2 jours au-delà de 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du préavis.

Article 21

Etablissement du contrat de travail

Un contrat de travail doit être conclu par écrit entre les parties ; il peut être à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou partiel ou intermittent.

Article 22

Réintégration à l'issue d'une suspension du contrat de travail

A l'issue d'un arrêt maladie ou accident, le salarié reconnu apte est réintégré dans son poste antérieur ou sur un poste similaire avec une rémunération équivalente.

En cas d'incapacité reconnue par la médecine du travail, l'employeur doit rechercher toute possibilité de reclassement ou d'aménagement du poste de travail.

En cas d'incapacité totale et sans reclassement possible, l'employeur doit procéder au licenciement du salarié dans le mois suivant la deuxième visite à la médecine du travail en respectant la procédure *ad hoc*. A défaut de licenciement dans ce délai, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire 1 mois après la deuxième visite devant le médecin du travail, ou après la visite unique dans le cas où le médecin du travail la décide en application de l'article R. 717-18 du code rural et de la pêche maritime.

Il est recommandé aux parties de se faire assister dans la mise en place de cette procédure complexe.

CHAPITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES

Article 23

Classification des emplois

Pour le passage de la grille de classification antérieure à l'application de la grille de classification ci-dessous, une grille de raccordement est établie et annexée à la présente convention.

Niveau I. – Emplois d'exécutant

Echelon 1 (ex-coef. 100)

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

La durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 8 mois.

Exemples :

- activités d'entretien ou de transformation dans l'agrotourisme ;
- travaux de vignes : tombée des bois, pliage, liage, relevage, épamprage manuel ;
- ramasseurs de fruits et légumes ;
- castration maïs ;
- ouvriers travaillant sur chaîne (emballage, embouteillage) ;
- éclaircissage de fruits ;
- conduite occasionnelle de tracteur de moins de 110 chevaux hors circulation routière attelé à un matériel simple hors outils animés et équipements de levage.

Echelon 2 (ex-coef. 115)

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple, occasionnellement ou à usage restreint.

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

Salarié administratif réalisant des travaux de frappe, de mise en forme de documents. Peut établir les factures, faire les saisies. Utilisation simple de l'informatique.

Exemples :

- ramasseurs de fruits demandant une appréciation de la maturité ;
- vendangeurs, coupeurs ;
- abattage volailles, saignage, plumage ;
- travaux sur chaîne (emballage) ;
- éclaircissage de fruits ;
- conduite occasionnelle de tracteur de moins de 110 chevaux hors circulation routière attelé à un matériel simple hors outils animés et équipements de levage. Après 8 mois d'expérience, le salarié pourra conduire sur le réseau routier.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1 (ex-coef. 130)

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et à alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- chauffeur de tracteur tâches simples ;
- aide-vacher, aide-berger, aide-porcher, aide-chevrier, aide-gaveur, soins quotidiens au troupeau, traite ;
- aide-gardien de troupeaux en estive ;
- tailleur vignes et arbres fruitiers ;
- aide aux transformations agroalimentaires (exemple : conserverie, fromagerie...) ;
- vendeur non responsable de la caisse ;
- serveur à table (fermes-auberges, tables d'hôtes) ;
- aide-mécanicien.

Echelon 2 (ex-coef. 145)

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.

Dans le domaine de l'élevage, salarié assurant :

- la surveillance des cheptels transhumants ;
- la surveillance des boiteries, de la toux, des yeux et plus généralement de l'état général des animaux ;
- la rotation des animaux sur les quartiers de l'estive ;
- la tenue quotidienne du cahier d'estive ;
- la distribution de sel.

Salarié capable de détecter les animaux malades ou toute autre anomalie, notamment au moment de la mise bas, afin d'en informer son supérieur ou le chef d'exploitation en temps utile ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Salarié devant, outre la surveillance, assumer les soins de base aux animaux.

Salarié ayant une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail sur l'estive.

Salarié effectuant également la surveillance et l'entretien des équipements de l'estive (clôtures, points d'abreuvement...) selon les instructions qui lui sont données.

Salarié responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, sachant prendre des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain, salarié sachant prendre l'initiative d'appeler directement le vétérinaire ou un mécanicien en cas de besoin.

Exemples :

- chauffeur de tracteur pour des travaux spécialisés nécessitant des réglages simples ;
- traitements phytosanitaires sans préparation des bouillies ;
- vacher, berger, porcher, chevrier ;
- gardien de troupeau en estive ;
- abatteur, saigneur, plumeur confirmé.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1 (ex-coef. 160)

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Dans le domaine de l'élevage, salarié assurant les tâches de gardien de troupeau niveau II échelon 2 qui, de par ses connaissances et son expérience professionnelle, a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les animaux et déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- fromager ;
- découpe de viande ;
- gaveur ;
- gardien de troupeau qualifié en estive ;
- conducteur de tracteur ;
- cariste ou conducteur de chariot de manutention à bras télescopique, muni de l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur ;
- chauffeur-livreur ;
- préparateur de commandes ;
- vente et tenue de caisse ;
- travaux en silo (chargement, déchargement) ;
- chauffeur de poids lourd jusqu'à 19 T (permis C) assurant occasionnellement des transports nécessités par l'exploitation agricole ;
- conducteur occasionnel d'automoteur, de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse, de machine à vendanger, etc., sachant régler ;
- coordination sans organisation d'une équipe de saisonniers ;
- mécanicien d'entretien.

Echelon 2 (ex-coef. 180)

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Exemples :

- conducteur de poids lourd jusqu'à 19 T (permis C).

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1 (ex-coef. 200)

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

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

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

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- conducteur principal d'automoteur, de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse, de machine à vendanger, etc., sachant régler, sans organiser le chantier.
- gardien de troupeau hautement qualifié en estive ;
- chauffeur poids lourd de plus de 19 tonnes ;
- prépare et applique les produits de traitement selon les dosages indiqués par l'employeur ;
- secrétaire administrative polyvalente hautement qualifiée ;
- mécanicien hautement qualifié.

Echelon 2 (ex-coef. 220)

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

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

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

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

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

Exemples :

- conducteur principal d'automoteur, de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse, de machine à vendanger, etc., capable d'organiser le chantier ;

- gestion des approvisionnements ou des commandes ;
- chargé de la vinification sous la responsabilité d'un œnologue ;
- peut seconder le chef de culture ;
- mécanicien hautement qualifié.

Techniciens et agents de maîtrise (TAM) niveau I

Echelon 1. – Technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

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

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

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

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Echelon 2. – Technicien

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

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

Agent de maîtrise

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

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

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

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

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

Technicien

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

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

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

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs à l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.

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

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

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

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

Cadres. – Niveau I

Echelon 1 (ex-coef. 236)

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

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

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

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

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

L'échelon 1 s'applique jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise au niveau cadre 1, échelon 1.

Echelon 2 (ex-coef. 252)

L'échelon 2 s'applique au-delà de 5 ans de présence dans l'entreprise au niveau cadre 1, échelon 1.

Cadres. – Niveau II

Echelon 1 (ex-coef. 294)

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

Il détermine les orientations 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, ses résultats, son image et sa pérennité.

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

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

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

Echelon 2 (ex-coef. 384)

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

CHAPITRE VIII

RÉMUNÉRATIONS ET FRAIS PROFESSIONNELS

Article 24

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié lors du paiement de sa rémunération un bulletin de paie établi conformément aux dispositions légales.

Article 25

Rémunérations minimales

Les rémunérations minimales sont fixées par les partenaires sociaux dans une grille négociée annuellement.

En aucun cas, un salarié ne peut être rémunéré en dessous du Smic.

Article 26

Egalité entre les hommes et les femmes

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, les femmes perçoivent le même salaire que les hommes.

Article 27

Prime de fin de contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée bénéficient d'une prime de précarité de 10 %, versée en fin de contrat. Cette prime n'est pas due :

- pour les contrats saisonniers ;
- pour l'embauche des jeunes pendant les vacances scolaires ;
- pour l'embauche dans le cadre de contrat aidé ou de formation professionnelle en alternance ;
- si le contrat se poursuit en contrat à durée indéterminée ;
- si le salarié refuse la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Article 28

Salaires des mineurs

Le taux du Smic applicable aux mineurs est de :

- 80 % du Smic avant 17 ans ;
- 90 % du Smic entre 17 et 18 ans.

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

Article 29

Épargne salariale. – Participation. – Intéressement

L'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) permettent au salarié de bénéficier d'un revenu supplémentaire, dans des conditions qui varient en fonction de chaque dispositif.

Article 30

Salaire des ouvriers changeant temporairement d'emploi

L'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire ; l'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il y est employé.

Article 31

Prévoyance. – Garanties en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail Garantie décès

Les salariés non cadres employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne du 20 juillet 2009 et de ses avenants.

Les salariés cadres ou assimilés employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient de l'accord du régime prévu par l'accord national de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et de ses avenants.

A cet effet, les entreprises doivent adhérer obligatoirement à un organisme compétent et y affilier leurs salariés concernés.

Article 32

Régime de retraite complémentaire

Tous les salariés doivent être affiliés à une caisse de retraite complémentaire.

La MSA transmet directement les informations concernant le salarié non cadre à la Camarca, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, l'employeur doit affilier directement le salarié concerné à l'ARA, Agrica Retraite Agirc, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Article 33

Avantages en nature

Les avantages en nature accordés par l'employeur doivent figurer dans la fiche de paie et être évalués conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, publiées chaque année au *Journal officiel*.

Les avantages en nature peuvent être notamment :

- l'utilisation privée du véhicule mis à disposition par l'entreprise ;
- la nourriture ;
- le logement ;
- le blanchissage ;
- les outils issus des technologies de l'information et de la communication.

Article 34

Frais professionnels

Les frais professionnels engagés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions lui sont remboursés sur justificatif, dans la limite des barèmes légaux (arrêté du 17 juin 2003 modifié) s'ils existent ou à défaut dans les limites fixées contractuellement.

Les frais professionnels peuvent être notamment :

- frais de repas ;
- frais de logement ;
- frais d'utilisation du véhicule personnel ;

- frais liés au télétravail ou à l'utilisation des outils issus des technologies de l'information et de la communication ;
- frais de salissure dans la limite fixée dans l'avenant rémunération.

CHAPITRE IX

DURÉE DU TRAVAIL. – ABSENCES

Article 35

Repos quotidien

Chaque jour, le salarié a droit à un repos de 11 heures consécutives, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 36

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire, d'une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoute un repos quotidien, est en principe pris le dimanche.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1. Un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
2. Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
3. Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;
4. Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

L'autorisation de déroger au premier paragraphe du présent article en faisant usage des modalités fixées au deuxième paragraphe ci-dessus devra être obtenue de l'autorité administrative compétente ⁽¹⁾.

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, aux salariés employés :

1. Par roulement pour le personnel obligé techniquement de travailler par équipes successives suivant un cycle continu ;
2. Selon la modalité prévue aux 1 ou 2 du deuxième paragraphe du présent article dans le cas des exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent ;
3. Selon l'une des modalités prévues au deuxième paragraphe du présent article pour le personnel employé :
 - aux soins aux animaux ;
 - aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ;
 - à la conduite des appareils fonctionnant en continu ;
 - au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide ;
 - à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations.

(1) L'inspecteur du travail selon l'article R. 714-4 du code rural et de la pêche maritime en vigueur au 14 janvier 2016.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 714-1-V du code rural et de la pêche maritime, à condition que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur égal au repos supprimé.

La rémunération du travail effectué le dimanche sera majorée de 50 %. Cette majoration pourra être remplacée par un repos d'une durée égale à la moitié du temps de travail ainsi effectué. Ce repos compensateur devra être attribué au salarié dans les 2 mois qui suivent l'accomplissement du travail dominical, conformément aux modalités arrêtées d'un commun accord entre les parties.

Article 37

Jours fériés

Outre le 1^{er} Mai, seront chômés et payés les jours fériés ci-après :

- le jour de Noël ;
- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- l'Ascension ;
- le 8 Mai ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1^{er} novembre ;
- le 11 Novembre.

Le travail exceptionnel le 1^{er} Mai donne lieu à une majoration de 100 % de la rémunération.

Le travail exceptionnel un autre jour férié, hormis dans le cadre de la journée de solidarité, donne lieu à une majoration de 50 % de la rémunération.

Article 38

Durée du travail

La durée légale du travail effectif des salariés agricoles est fixée à 35 heures par semaine conformément aux dispositions des articles L. 713-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime, de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers en annexe de la présente convention.

La durée de travail des salariés cadres, disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'exploitation ou de l'entreprise, peut être aménagée sous forme de forfait heures ou de forfait jours conformément aux dispositions des articles 11.3 et 11.4 de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

Il est possible d'aménager le temps de travail et de l'adapter aux variations saisonnières, conformément aux dispositions des articles 10.1 et suivants de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

Ces articles traitent de :

- la réduction du temps de travail sous forme de repos ;
- du repos compensateur de remplacement ;
- du travail par cycles ;
- de l'annualisation de la durée du travail ;
- de la durée et de l'organisation du travail et des repos.

Article 39

Durée du travail des gardiens de troupeau en estive

Compte tenu de la spécificité de leur travail, le salaire des gardiens de troupeau est calculé sur la base forfaitaire de 42 heures hebdomadaires, dont 7 heures supplémentaires majorées, réparties sur 6 jours de travail. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les majorations pour heures supplémentaires sont conformes aux dispositions réglementaires et conventionnelles.

Les heures journalières sont gérées par le gardien de troupeau en fonction du travail et des conditions climatiques.

Les heures supplémentaires au-delà du forfait de 42 heures s'effectuent uniquement à la demande écrite de l'employeur.

Article 40

Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf en cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant-veille du premier jour d'absence.

CHAPITRE X

CONGÉS

Article 41

Durée et période des congés payés

Les salariés agricoles bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

La date du départ en congés est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut, l'employeur fixe les dates de congés en application de la procédure légale.

Article 42

Congés pour événements personnels

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour son propre mariage ou son propre Pacs ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès d'un ascendant, d'un conjoint, d'un partenaire de Pacs ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

CHAPITRE XI

MATERNITÉ. – PATERNITÉ. – ADOPTION

Article 43

Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, et notamment à celles de l'article L. 1225-29.

Article 44

Suspension du contrat pendant la maternité ou l'adoption

Le ou la salarié(e) a le droit de suspendre le contrat de travail dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail et les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Article 45

Congé pour enfant malade

Le salarié dont l'enfant de moins de 16 ans est malade peut bénéficier d'une absence non rémunérée d'une durée de 3 jours par an, portée à 5 jours en cas de famille monoparentale ou si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de ses trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans, conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail.

Article 46

Congé paternité

Dans le cadre de la paternité, le salarié dispose d'un congé prévu aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

CHAPITRE XII

HYGIÈNE. – SÉCURITÉ. – LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

Article 47

Santé et sécurité au travail

Les parties sont tenues de se conformer aux dispositions des lois, décrets, arrêtés et règlements en vigueur, concernant la santé et la sécurité au travail.

Toutes mesures de protection sont mises en place par les employeurs et respectées par les salariés.

Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire les risques professionnels afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le code du travail. Il est également tenu de mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Article 48

Équipements des gardiens de troupeau et dispositions diverses

Téléphone portable

Pour des raisons de sécurité, il sera fourni au moins un téléphone portable, par estive, au(x) gardien(s) de troupeau. Ce matériel devra être restitué en fin de saison.

Allocation forfaitaire de frais

Afin de permettre aux gardiens de troupeau d'acquérir les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions – vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et croquettes pour chiens – il leur est alloué mensuellement une allocation forfaitaire pour frais professionnels. Cependant, pour faciliter l'achat des équipements, il sera versé la moitié de l'allocation forfaitaire de frais, en une seule fois, à l'issue de la période d'essai, le solde étant versé mensuellement.

L'allocation forfaitaire mensuelle pour frais professionnels est fixée dans l'avenant rémunération.

Cahier d'estive

Il sera tenu par le salarié un cahier d'estive conforme au modèle annexé au contrat de travail. Celui-ci sera validé régulièrement par l'employeur et restitué par le salarié en fin de saison.

Article 49

Logement

Les locaux mis à la disposition des salariés par les employeurs doivent répondre aux conditions minimales d'hygiène et de salubrité prescrites par les textes en vigueur.

Article 50

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus de déclarer leurs salariés à la caisse de mutualité sociale agricole Midi-Pyrénées Sud et de se conformer aux prescriptions en vigueur.

CHAPITRE XIII

FIN ET RUPTURE DU CONTRAT

Article 51

Préavis

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties mais à la condition d'observer un préavis sauf cas d'exonération prévu par la loi.

Qu'il soit le fait du salarié ou de l'employeur, le préavis doit être notifié par écrit sous forme d'un pli recommandé avec avis de réception.

En dehors de la période d'essai, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté au titre du contrat de travail en cours, comme suit.

A. – Licenciement

1. Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : 7 jours calendaires ;
2. Salariés ayant au moins 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
3. Salariés ayant au moins 2 années d'ancienneté : 2 mois ;
4. Salariés logés avec leur famille par l'employeur : 2 mois.

B. – Démission

1. Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : 7 jours calendaires ;
2. Salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté : 1 mois.

C. – Salariés handicapés

En cas de licenciement, la durée du préavis pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées est doublée sans que cette mesure puisse porter au-delà de 3 mois la durée du préavis, conformément aux dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail.

D. – Recherche d'emploi

Pendant le préavis, une demi-journée par semaine peut être accordée au salarié, pour lui permettre de rechercher un emploi. Cette demi-journée est prise au choix du salarié.

Le droit au maintien du salaire pour ces journées d'absence réservées à la recherche d'un nouvel emploi n'est ouvert que dans les cas de licenciement.

Les dispositions dont il s'agit cessent de jouer dès l'instant où le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Article 52

Indemnité de préavis

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le préavis est tenu de verser à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant au préavis dû, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3252-1 et suivants du code du travail relatifs à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations.

Article 53

Indemnité de licenciement

En plus du préavis, l'employeur devra régler au salarié licencié comptant au moins 1 année de présence dans l'exploitation, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année de présence dans l'exploitation pour les 10 premières années. A partir de 10 années d'ancienneté, cette indemnité sera de 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois conformément à l'article R. 1234-4 du code du travail.

Article 54

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

En cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, ce dernier bénéficiera d'une indemnité :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans.

b) Mise à la retraite du salarié

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié âgé de plus de 70 ans dans les conditions prévues aux articles L. 1237-4 et suivants du code du travail.

Article 55

Attestation de cessation de travail

A la demande du salarié quittant volontairement ou par congédiement son emploi, l'employeur est tenu de délivrer une attestation précisant la date à laquelle interviendra la cessation de l'emploi.

Article 56

Attestation de fin de contrat

Conformément aux articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat de travail.

Il doit également lui remettre, notamment, une attestation de salaire pour Pôle emploi, un reçu pour solde de tout compte.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉPÔT, À LA DATE D'EFFET ET À L'EXTENSION DE LA CONVENTION

Cf. articles 3 et 4 de l'avenant n° 141 du 14 janvier 2016. »

Article 3

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE de Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Toulouse, le 14 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLE DE RACCORDEMENT (ART. 23)

CONVENTION COLLECTIVE DU 29 JUIN 1971			CONVENTION COLLECTIVE DU 14 JANVIER 2016	
	Coefficient		Niveau	Echelon
-	100	→	1	1
	115	→	1	2
	130	→	2	1
	145	→	2	2
	160	→	3	1
	180	→	3	2
	200	→	4	1
	220	→	4	2
	-		TAM 1	1
			TAM 2	-
III B	236	→	Cadre 1	1
III A	252	→	Cadre 1	2
II	294	→	Cadre 2	1
I	384	→	Cadre 2	2