

**Convention collective**

**IDCC : 9651. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,  
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX, MARAÎCHERS  
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS  
(Hautes-Pyrénées)  
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,  
*Journal officiel* du 17 mars 1973)

AVENANT N° 97 DU 26 JANVIER 2016

RELATIF À LA RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1697241M

IDCC : 9651

Entre

FDSEA des Hautes-Pyrénées

Fédération départementale des CUMA des Hautes-Pyrénées

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires des Hautes-Pyrénées

D'une part, et

SDA CFDT

FNAF CGT

FDA CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Révision totale de la convention collective*

Les partenaires sociaux, ayant constaté la nécessité de réviser les dispositions de la convention collective départementale du 6 juillet 1972 des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, des coopératives d'utilisateurs en commun de matériel agricole, des champignonnières, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des exploitations de maraîchage et de productions légumières, étendue le 20 février 1973, ont convenu de procéder à une actualisation de l'ensemble des articles afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles. La méthodologie adoptée à cet effet a résidé dans une approche technique d'actualisation à droit constant dans le cadre de groupes de travail paritaires.

Le présent accord procède donc à la révision et l'actualisation du texte de la convention collective du 6 juillet 1972, en abrogeant les articles obsolètes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires ainsi que les avenants signés depuis son entrée en vigueur.

La réorganisation de la convention collective a entraîné une modification de la numérotation.

La version actualisée et consolidée de la convention collective se substitue au texte initial.

## « Chapitre I<sup>er</sup>

### Champ d'application

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application professionnel*

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs (entreprises individuelles, groupements ou sociétés) et les salariés, quelle que soit leur nationalité :

- des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, de champignonnières, de maraîchage et productions légumières ;
- 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 ;
- des structures d'accueil touristique précisées par décret situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des entreprises de travaux agricoles et ruraux ;
- des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole.

#### Article 2

##### *Apprentis*

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage sont régis par les clauses de la présente convention collective dans la mesure où celles-ci ne sont pas contraires aux dispositions légales ou réglementaires.

#### Article 3

##### *Incidences 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 nette allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

#### Article 4

##### *Champ d'application territorial*

La présente convention est applicable aux exploitations visées à l'article 1<sup>er</sup> et dont le siège social est situé sur le territoire du département des Hautes-Pyrénées. Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués quel que soit le domicile des parties et même si des terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

## Chapitre II

### Dispositions relatives à la négociation de la convention collective

#### Article 5

##### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

En cas de dénonciation par application de l'article 6 ci-après, à défaut de la conclusion de nouvelles clauses conventionnelles, sauf accord des parties signataires visant la prolongation des dispositions dénoncées, celles-ci demeurent applicables dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article 6.

#### Article 6

##### *Révision et 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 régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (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 directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) doit provoquer la réunion de la commission mixte.

##### 2. Dénonciation

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à tout moment à l'initiative 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, L. 2261-1, L. 2262-8 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, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 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 éventuellement jointes à la dénonciation.

#### Article 7

##### *Droit de saisine au profit des organisations syndicales de salariés représentatives*

Sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus dans le code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent demander l'inscription d'autres thèmes de négociation à l'ordre du jour d'une réunion annuelle, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail. Les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative.

## Article 8

### *Organisation de la négociation collective*

Pour l'organisation de la négociation collective de la branche, et notamment pour les absences, le maintien des salaires, l'indemnisation des frais de déplacement des salariés participant aux négociations, il est fait application de l'accord national modifié du 21 janvier 1992 sur l'organisation de la négociation collective en agriculture.

## Chapitre III

### Procédures d'interprétation et de conciliation

## Article 9

### *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 territoriale des Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

#### 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 d'interprétation.

#### 3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'unité territoriale des Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

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 10

### *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 le responsable de l'unité territoriale Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

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 l'unité territoriale des Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

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 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, L. 2261-1 et L. 2261-8, et D. 2231-2 du code du travail.

## Article 11

### *Procédure légale de conciliation*

Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle décrite ci-dessus ou, s'ils l'ont été, en cas de non-conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les dispositions du titre II du livre V de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail.

## Article 12

### *Procédure conventionnelle de règlement de conflits individuels*

Les conflits individuels survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 10 ci-dessus.

## Chapitre IV

### Liberté d'opinion. – Droit syndical et représentation du personnel

#### Article 13

##### *Liberté d'opinion et droit syndical*

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre premier de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail.

Dans ce cadre et sous la réserve de l'application des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour le salarié d'appartenir ou non à une confession, à un syndicat ou à une organisation politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la répartition du travail, la formation professionnelle, la classification, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de congédiement.

#### Article 14

##### *Représentation syndicale*

#### 1. Délégués syndicaux interentreprises

Pour l'ensemble de la circonscription délimitée par le champ d'application de la présente convention collective, à savoir l'ensemble du département des Hautes-Pyrénées, chaque organisation syndicale signataire de la convention désignera deux délégués interentreprises titulaires et deux délégués suppléants.

Ces délégués pourront disposer, pour exercer leurs fonctions, de 15 heures par mois au maximum.

Le délégué, appelé à quitter son travail pour l'accomplissement de sa mission, doit informer son employeur au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de force majeure. Le délégué syndical ne peut intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui peut l'accompagner. A la demande de l'un des deux délégués, il peut être fait appel à l'assistance de l'inspection du travail de la DIRECCTE.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne peut être reconnue que si la désignation de celui-ci a été préalablement notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par l'organisation dont il relève, à la fois à l'inspection du travail de la DIRECCTE, à l'organisation patronale signataire de l'accord et à son employeur. La remise à l'employeur d'une simple lettre contre récépissé vaut également notification à l'égard de ce dernier.

L'organisation patronale signataire doit notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs.

#### 2. Délégués syndicaux

Dans les exploitations occupant habituellement, au sens des dispositions des articles L. 2143-3, 4 et 6 du code du travail, au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les formes prévues à l'article D. 2143-4 du même code, un ou plusieurs délégués pour les représenter auprès de l'employeur. Il est fait, dans ce cas, application intégrale à leur égard, des dispositions des articles L. 2143-3 et suivants du code du travail. Le délégué syndical d'entreprise bénéficie, notamment, dans l'exercice de ses fonctions, du crédit d'heures prévu aux articles L. 2143-13 à 19 dudit code.

En application des articles L. 2411-3, L. 2421-1, 7, 8 et 9 et L. 2412-2 du code du travail, l'employeur ne peut licencier un délégué syndical ou un ancien délégué syndical qu'après autorisation obtenue de l'inspecteur du travail, sur demande présentée dans les conditions et suivant les moda-

lités précisées par l'article R. 2421-1 du code du travail. Il devra en tenir informée l'organisation syndicale dont relève le délégué.

D'une façon générale, le délégué syndical dûment désigné bénéficie dans l'exercice de son mandat des garanties particulières accordées par la loi.

### 3. Section syndicale

Dans toutes les exploitations, quel qu'en soit l'effectif, chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 2142-1 du code du travail peut décider de constituer librement une section syndicale qui est chargée d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 2131-1 du code du travail.

#### Article 15

##### *Délégués du personnel*

Dans les exploitations répondant aux conditions d'effectif définies par les articles L. 2311-1, L. 2312-1 à 5 et L. 2312-8 du code du travail, soit ayant au moins onze salariés, des délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions des articles L. 2312-1 à 8 et R. 2312-1 à 3 dudit code. Ils ont les attributions et pouvoirs définis aux articles L. 2313-1 à 16 et R. 2313-1 et 2 du code du travail, qu'ils exercent suivant les modalités prévues par les articles L. 2315-1 à 12 et L. 2316-1 du code du travail et sous les garanties édictées par les articles L. 2421-3 et suivants et L. 2411-5 à 7 du même code.

#### Article 16

##### *Comité d'entreprise*

Les comités d'entreprise sont institués conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans toutes les entreprises employant plus de cinquante salariés.

Les ressources de ces comités sont constituées, notamment, par une contribution de l'employeur dont le montant ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires nets déclarés.

A cette contribution patronale destinée au financement des activités sociales et culturelles doit s'ajouter la subvention de fonctionnement prévue par les articles L. 2325-12 et 43 du code du travail.

### Chapitre V

#### Dispositions d'ordre général

#### Article 17

##### *Emploi*

#### 1. Contrat à durée indéterminée

##### 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.

##### 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 celles de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

La rémunération du salarié est mensualisée conformément à l'article L. 3242-1 sur la mensualisation.

### 3) CDI intermittent

Des contrats de travail intermittent prévus par les articles L. 3123-31 à 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 37 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit.

Il mentionne obligatoirement :

- a) La qualification du salarié ;
- b) Les éléments de la rémunération ;
- c) La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- d) Les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- e) La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

### 2. Contrat à durée déterminée

Les salariés peuvent être embauchés pour une durée déterminée pour exécuter des tâches précises et temporaires, conformément aux dispositions légales :

- en cas de remplacement d'un salarié ou du chef d'exploitation ou d'une entreprise ou de leur conjoint ;
- en cas d'accroissement temporaire d'activité ;
- pour des travaux saisonniers, travaux spécifiques parfaitement définis, pour toute la durée de leur exécution, travaux se renouvelant chaque année aux mêmes époques ;
- au titre des dispositions légales destinées à favoriser l'emploi.

### Article 18

#### *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.

Les femmes 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 et adhèrent aux dispositions et préconisations de l'accord national du 29 octobre 2009 modifié sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

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

### Article 19

#### *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 d'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, de son 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, 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 et adhèrent aux dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

## Article 20

### *Emploi des travailleurs handicapés*

#### 1. Obligation d'emploi

Tout employeur qui occupe au moins 20 salariés au 31 décembre, doit employer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6 % de son effectif total. Différentes modalités permettent de satisfaire à cette obligation d'emploi.

A défaut, les employeurs peuvent s'acquitter de tout ou partie de leur obligation en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

#### 2. Droits et garanties des travailleurs handicapés

La personne handicapée travaillant en milieu ordinaire de travail possède la qualité de salarié et bénéficie en conséquence des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afférentes à ce statut. Toutefois des dispositions spécifiques du code du travail tiennent compte du handicap dans différents domaines, notamment en matière :

- d'apprentissage ;
- de formation professionnelle ;
- de visites médicales ;
- d'aménagement des horaires, des locaux, des postes de travail, des machines et outillages.

L'Etat et l'AGEFIPH 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.

#### 3. Négociation de branche

Conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail, les mesures relatives à l'emploi des travailleurs handicapés font l'objet d'une négociation triennale sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

## Article 21

### *Formation professionnelle*

Les salariés agricoles peuvent bénéficier des dispositions relatives à la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et conventionnelles et notamment à l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle en agriculture.

En cas de difficultés, la DIRECCTE sera prise comme arbitre.

Lors du retour, l'employeur peut exiger un certificat d'assiduité.

## Article 22

### *Formation professionnelle des jeunes de moins de 18 ans*

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de 18 ans peuvent, sans réduction de leur salaire, disposer du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre une réduction des congés payés.

## Article 23

### *Régime de retraite complémentaire Régime de prévoyance et complémentaire santé*

#### 1. Retraite complémentaire

Pour les salariés non cadres, les exploitations et entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention doivent adhérer à la CAMARCA (régime ARRCO), groupe AGRICA, dont le siège social se trouve 21, rue de la Bienfaisance 75782 Paris Cedex 8.

Les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 peuvent rester affiliées à l'AG2R.

#### 2. Prévoyance

En cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de toute origine, d'invalidité absolue et définitive ou de décès, les salariés non cadres employés sur les exploitations et entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention bénéficient des dispositions de l'accord paritaire de prévoyance comprenant une garantie décès, une garantie incapacité temporaire et une garantie incapacité permanente du 6 février 2007 modifié figurant en annexe III de la présente convention.

#### 3. Complémentaire santé

Les salariés non cadres, employés sur les exploitations et entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention bénéficient de l'assurance complémentaire frais de santé prévue par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance révisé par l'avenant 4 du 15 septembre 2015.

Cet avenant est annexé à la convention collective (annexe IV).

## Article 24

### *Prévoyance des TAM et cadres*

Les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise, visés par la présente convention, sont obligatoirement affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles conformément à la convention collective du 2 avril 1952, étendue par arrêté ministériel du 13 octobre 1953.

## Chapitre VI

### Dispositions relatives à l'embauche

## Article 25

### *Age d'admission aux travaux agricoles*

Les enfants ne peuvent être employés ni admis à aucun titre dans les exploitations, entreprises ou établissements agricoles, avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les adolescents de plus de 14 ans, effectuent, pendant les périodes de vacances scolaires d'une durée minimale de 14 jours, des travaux légers dans les strictes conditions définies par le code rural.

## Article 26

### *Période d'essai*

L'engagement définitif d'un salarié n'intervient qu'à l'expiration d'une période d'essai ; en conséquence, sauf accord écrit entre les parties, portant dispense de la période d'essai, tout engagement est conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

#### 1. Contrat à durée déterminée

Contrat dont la durée initialement envisagée est au plus égale à 6 mois : 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines.

Contrat dont la durée initialement envisagée est supérieure à 6 mois : 1 mois.

#### 2. Contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai des salariés non cadres est fixée ainsi qu'il suit :

- pour les niveaux de 1 à 3 : 1 mois ;
- pour le niveau 4 et techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

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

La rupture du contrat pendant la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux articles L. 1221-25 et 26 du code du travail. Elle n'ouvre droit à aucune indemnité.

## Article 27

### *Réintégration et priorité d'embauche*

#### 1. Maladies et accidents non professionnels

Le contrat de travail du salarié qui interrompt son activité pour cause de maladie ou accident non professionnel est suspendu pendant la durée de cette interruption. Le salarié bénéficie d'une garantie d'emploi pendant 3 mois.

#### 2. Maladies professionnelles et accidents du travail

Le contrat de travail d'un salarié en arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt ainsi provoqué, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

#### 3. Accidents du trajet

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause d'accident du trajet, sous réserve que son état physique dûment constaté par un médecin du travail lui permette de reprendre son activité antérieure, sera réintégré dans son ancien emploi ou un emploi équivalent.

#### 4. Maternité

La salariée qui a suspendu le contrat de travail pour cause de maternité est réintégrée de plein droit dans son emploi, conformément aux dispositions des articles L. 1225-16 à 28 du code du travail.

#### 5. Service national actif

Le service national obligatoire est suspendu pour les jeunes gens nés après le 31 décembre 1978. Il subsiste la possibilité d'un service national actif garantissant les droits du salarié intéressé à réintégration – articles L. 3142-71 et suivants du code du travail.

## Chapitre VII

### Classification des emplois

Les salariés, hommes ou femmes, des exploitations et entreprises visées par la présente convention, sont classés en catégories définies ci-après auxquelles sont affectés des niveaux et des échelons.

#### Article 28

##### *Ouvriers et employés*

Niveau 1. – Echelon 1. – Emploi d'exécutant	
Aide d'exploitation. – 1 <sup>er</sup> échelon	
<p><b>Définition</b></p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière.</p> <p>Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation, sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.</p> <p>Le salarié n'utilise pas, même occasionnellement d'engin à traction moteur.</p> <p>Après 6 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.</p>	<p><b>Quelques exemples illustrant la définition :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– manœuvre ;</li><li>– travaux simples d'entretien : plein de carburant, graissage des outils motorisés ou pas ;</li><li>– aide aux récoltes ;</li><li>– vendangeur-coupeur ;</li><li>– aide à la mise en place de plants, fruits, légumes et tabac ;</li><li>– lavage, triage et conditionnement des fruits, légumes et tabac ;</li><li>– castreur de maïs ;</li><li>– aide à l'alimentation du bétail ;</li><li>– aide à la traite ;</li><li>– chargeur et ramasseur de volailles ;</li><li>– abattage et plumage ;</li><li>– aide à la transformation ;</li><li>– petits entretiens et services dans l'agro-tourisme.</li></ul>
Niveau 1. – Echelon 2. – Emploi d'exécutant	
Aide d'exploitation. – 2 <sup>e</sup> échelon	
<p><b>Définition</b></p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.</p> <p>Salarié(e) qui œuvre avec dextérité à partir de consignes précises l'emploi défini à l'échelon 1 du même niveau.</p> <p>Salarié(e) ayant 6 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau.</p> <p>L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et/ou de véhicules attelés de maniement simple ainsi que leur entretien élémentaire.</p> <p>L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur les plans économique ou de la sécurité des personnes.</p>	<p><b>Quelques exemples illustrant la définition :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– idem aide d'exploitation – 1<sup>er</sup> échelon ;</li><li>– contrôle et assure l'entretien élémentaire des matériels nécessaires à l'exécution de son travail.</li></ul>

Niveau 2. – Echelon 1. – Emploi spécialisé	
Ouvrier spécialisé. – 1 <sup>er</sup> échelon	
<p><b>Définition</b></p> <p>Emploi comportant des tâches plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage et nécessitant une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.</p> <p>Dans l'exécution de sa tâche, le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur les plans économique, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.</p> <p>L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple.</p> <p>Le salarié peut conduire des tracteurs et des engins à traction moteur, des outils portés ou attelés.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.</p> <p>Après 1 an maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié pouvant effectuer occasionnellement tous travaux non spécialisés, débutant assurant des travaux spécialisés.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– réglage, entretien courant et vérification journalière des matériels motorisés ou non et des bâtiments selon des consignes données ;</li> <li>– conducteur de tracteur ;</li> <li>– réglage de l'arrosage ;</li> <li>– tailleur de vigne, vendangeur-porteur ;</li> <li>– aide-arboriculteur, taille et éclaircissage des arbres fruitiers ;</li> <li>– aide-vacher ;</li> <li>– aide-berger ;</li> <li>– aide-porcher ;</li> <li>– aide-gaveur ;</li> <li>– aide en élevage de lapins ;</li> <li>– découpe de volailles ;</li> <li>– participation à la préparation des conserves ;</li> <li>– salarié en agro-tourisme participant à la préparation des repas ;</li> <li>– employé de bureau pouvant établir des factures et des bulletins de salaire ;</li> <li>– CUMA et ETARF : débutant dans la conduite automoteurs, bras hydraulique, engins de terrassements, de nivellement, épandage de solution azotée.</li> </ul>
Niveau 2. – Echelon 2. – Emploi spécialisé	
Ouvrier spécialisé – 2 <sup>e</sup> échelon	
<p><b>Définition</b></p> <p>Même définition que pour l'ouvrier spécialisé 1<sup>er</sup> échelon.</p> <p>L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.</p> <p>Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.</p> <p>Salarié ayant 1 an maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié ayant 12 mois d'expérience continue (ou 2 campagnes pour les salariés sous contrat à durée déterminée) maximum dans le niveau 2, échelon 1</p> <p>Salarié titulaire du permis poids lourd</p> <p>Salarié capable d'organiser son travail quotidien sous l'autorité d'un responsable, pouvant effectuer occasionnellement tous travaux non spécialisés.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– idem ouvrier spécialisé – 1<sup>er</sup> échelon ;</li> <li>– surveillance de séchoirs à céréales.</li> </ul>

Niveau 3. – Echelon 1. – Ouvrier qualifié – 1 <sup>er</sup> échelon	
<p><b>Définition</b></p> <p>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 de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les 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 de matériel par exemple).</p> <p>Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.</p> <p>Après 12 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié capable d'organiser seul son travail hebdomadaire en fonction d'instructions pouvant être appelé à effectuer occasionnellement toutes tâches et tous travaux non spécialisés.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise immédiate des mesures qui s'imposent ;</li> <li>– interprétation des étiquettes des produits sanitaires et phytosanitaires, préparation et exécution des traitements (sauf pour CUMA et ETARF) ;</li> <li>– tous travaux de préparation de sols et semis ;</li> <li>– vacher ;</li> <li>– berger ;</li> <li>– porcher ;</li> <li>– gaveur ;</li> <li>– préparation des commandes ;</li> <li>– livraison, vente, responsable des encaissements ;</li> <li>– employé de bureau, capable d'établir les déclarations sociales et de TVA ;</li> <li>– CUMA et ETARF : débutant en conduite de super lourd, débutant dans l'activité d'épandage d'ammoniac agricole, capable d'assurer seul une réparation ou remise en état simple du matériel, pouvant assurer l'entretien des bâtiments d'exploitation ;</li> <li>– maraîchage et productions légumières : récolte mécanique, livraisons au moyen de véhicules routiers d'un tonnage (PTAC) inférieur à huit tonnes.</li> </ul>
Niveau 3. – Echelon 2. – Ouvrier qualifié. – 2 <sup>e</sup> échelon	
<p><b>Définition</b></p> <p>Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large.</p> <p>Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail, dans le cadre des instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.</p> <p>Salarié ayant 12 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié ayant 18 mois d'expérience (ou 2 campagnes) maximum dans le niveau 3, échelon 1.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– idem technicien qualifié – 1<sup>er</sup> échelon ;</li> <li>– organisation de chantiers, conduite d'un atelier de production ou d'une culture à partir d'instructions ;</li> <li>– CUMA et ETARF : salarié titulaire du certificat d'aptitude à l'application des produits antiparasitaires et phytosanitaires et à l'interprétation des étiquettes.</li> </ul>

Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés	
Echelon 1	
<p><b>Définition</b></p> <p>Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Après 18 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié capable d'assurer seul et avec initiative une réparation ou remise en état complexe du matériel, ayant suivi une formation à la demande de l'employeur ou du salarié, ayant de l'expérience dans l'entreprise.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– suivi, entretien et réparation d'un parc matériel ;</li> <li>– chauffeur hautement qualifié ;</li> <li>– travaux viticoles de réglage des appareils de traitement ;</li> <li>– vacher, berger, porcher, gaveur hautement qualifiés ;</li> <li>– chef cuisinier d'une ferme-auberge ;</li> <li>– emploi de bureau qualifié, jusqu'à l'enregistrement des opérations diverses de fin d'exercice, sous le contrôle d'un expert-comptable.</li> </ul>
Echelon 2	
<p><b>Définition</b></p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>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.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>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.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Mêmes dispositions qu'à l'échelon 1 avec en plus la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite des activités économiques de l'exploitation.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié ayant 18 mois d'expérience (ou 2 campagnes) maximum dans le niveau 4, échelon 1, capable d'assurer seul une réparation ou remise en état très complexe du matériel.</p> <p>Salarié capable d'organiser le planning des chantiers en l'absence de l'employeur, d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– chauffeur principal d'engins ;</li> <li>– gestion, entretien et réparation d'un parc matériel ;</li> <li>– chef cuisinier d'une ferme-auberge.</li> </ul>



## Article 29

### *Gardiens de troupeaux en estive*

#### Niveau 1 : aide gardien de troupeaux

Salarié débutant, sans qualification.

Salarié effectuant 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 sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Le salarié peut utiliser des machines préréglées et de maniement simple.

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 le plan économique ou de la sécurité des personnes.

#### Niveau 2 : gardien de troupeaux

##### Echelon 1

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 ;
- l'exécution du plan de rotation des animaux sur les quartiers de l'estive ;
- la tenue quotidienne du cahier d'estive ;
- la distribution de sel, accompagné.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

##### Echelon 2

Gardien de troupeau échelon 1, effectuant également la surveillance et l'entretien courant des équipements de l'estive (clôtures, points d'abreuvement...) selon les consignes données.

Salarié pouvant participer à l'exécution de soins préalablement définis.

Salarié assurant la distribution du sel, selon les consignes données.

#### Niveau 3

##### Echelon 1

Salarié devant, outre la surveillance et l'entretien des équipements de l'estive, selon les instructions qui lui sont données :

- assumer les soins de base aux animaux pour les ovins et caprins ;
- évaluer les anomalies, en prévoir les conséquences et prendre les dispositions pour faciliter l'intervention des soins, pour les bovins et équidés.

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 particu-



lières rencontrées sur le terrain : salarié sachant prendre l'initiative d'appeler directement le vétérinaire ou un mécanicien en cas de besoin.

Dans l'exécution de ses tâches, le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les animaux, et déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer.

## Echelon 2

A partir de la 4<sup>e</sup> saison au N3 sur la même estive, le gardien passe automatiquement à l'échelon 2.

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

Emplois qui correspondent au référentiel technique du BEPA.

### TAM. – Gardien de troupeau hautement qualifié

Salarié ayant des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant une autonomie sur la définition des moyens d'exécution du travail dans le cadre de directives générales et la prise de décisions techniques en cours d'exécution des travaux (ex. : décision des différents lieux de pacage, soins en autonomie, décision de fin d'estive...).

Salarié intervenant sans surveillance ni contrôle de l'exécution du travail. Les contrôles sont effectués sur les objectifs ou sur les résultats attendus dans l'exécution des tâches, le comptage préalable des bêtes ayant été effectué de manière conjointe.

Emploi correspondant au référentiel technique du bac professionnel.

Salarié participant en outre à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrements des données sur informatique...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe.

## Article 30

### *Techniciens et agents de maîtrise*

#### Niveau 1 : techniciens et agents de maîtrise

##### Echelon 1 : technicien

A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, 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, enregistrements et traitement de données sur informatique...

Exemples :

Participation aux choix techniques des cultures et/ou propositions sur ces choix :

- semences, produits de traitement, processus de cultures, itinéraire cultural ;
- participation aux choix techniques des élevages et/ou propositions sur ces choix.

## Echelon 2 : technicien, agent de maîtrise

### Technicien

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

Exemples :

- conduite technique des cultures en autonomie ;
- conduite technique des élevages en autonomie.

### Agent de maîtrise

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

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuelle fournis.

Exemples :

- conduite [technique et humaine] des cultures en autonomie ;
- conduite [technique et humaine] des élevages en autonomie ;
- chef de chai, chef d'atelier, chef de chantier.

N.B. – Ce niveau d'emploi (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

## Niveau 2 : techniciens et agents de maîtrise

### Technicien

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

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

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

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 développement de ses capacités.

Exemples :

- conduite et responsabilité techniques des cultures en autonomie ;
- conduite et responsabilité techniques des élevages en autonomie ;
- participation à des choix de gestion technique...

### Agent de maîtrise

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

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

Exemples :

- conduite et responsabilité [techniques et humaines] des cultures en autonomie ;
- conduite et responsabilité [techniques et humaines] des élevages en autonomie ;
- responsable de chai, d'atelier, de chantier ;
- participation à des choix de gestion.

N.B. – Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

## Article 31

### *Cadres*

#### Niveau 1 : cadre d'exploitation

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 peut embaucher par délégation écrite de son employeur ou son supérieur hiérarchique.

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

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

#### Niveau 2 : cadre de direction

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la 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.

N.B. – Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

## Article 32

### *Raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification*

Les tableaux de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification figurent à l'annexe II de la convention collective.

## Chapitre VIII

### Rémunérations

#### Article 33

##### *Rémunération*

La rémunération des salariés agricoles ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la grille de salaires, figurant en annexe I de la présente convention, et correspondant à la classification de l'emploi.

Pour les gardiens de troupeaux en estive la convention de forfait comprend 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué.

#### Article 34

##### *Salaire des jeunes ouvriers et apprentis*

##### 1. Jeunes salariés

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salariés adultes de même catégorie professionnelle :

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

Toutefois, à égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés perçoivent le salaire des adultes. En outre, conformément aux dispositions de l'article D. 3231-3 du code du travail, cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Au-dessus de 18 ans, les jeunes salariés sont considérés comme adultes et recevront le salaire de leur catégorie.

##### 2. Apprentis

La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

*(En pourcentage.)*

ANNÉE D'EXÉCUTION du contrat	POURCENTAGE DU SMIC SELON L'ÂGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1re année	25	41	53
2 <sup>e</sup> année	37	49	61
3 <sup>e</sup> année	53	65	78

Formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment (art. R. 6222-16 et D. 6222-33 du code du travail) : majoration de 15 points du taux de rémunération du dernier semestre de la durée normale définie par les articles L. 6222-7 à 10, 14, 15, 19 et R. 6211-6 du code du travail.

(En pourcentage.)

FORMATION COMPLÉMENTAIRE	MOINS DE 18 ANS	DE 18 ANS à moins de 21 ans	21 ANS ET PLUS
Après contrat de 1 an	40	56	68
Après contrat de 2 ans	52	64	76
Après contrat de 3 ans	68	80	93

Prolongation dans les cas prévus aux articles L. 6222-11 et 12 du code du travail : le salaire minimum pendant la prolongation est celui perçu pendant le dernier semestre qui précède cette prolongation.

Prolongation du fait du handicap de l'apprenti : majoration de 15 points aux pourcentages correspondant au dernier semestre du contrat initial.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs par la réglementation en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux 3/4 du salaire.

### Article 35

#### *Prime d'ancienneté*

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire brut de la manière suivante :

- 3 % après 3 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- 5 % après 6 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- 7 % après 10 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- 10 % après 15 ans de présence continue sur l'exploitation.

### Article 36

#### *Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi*

Le salarié 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 est employé.

A partir de 3 mois d'activité dans la qualification supérieure, cette qualification reste acquise.

### Article 37

#### *Rémunérations annexes et remboursements de frais*

Pour l'application des dispositions qui vont suivre, il y a lieu de distinguer entre :

- le petit déplacement qui laisse la possibilité au salarié qui l'effectue sur ordre de l'employeur, de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle ;
- le grand déplacement qui met le salarié dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

#### A. – Rémunération du temps de transport

1. Sont considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tel :

- le temps consacré par un salarié à la conduite d'un engin ou d'un véhicule de l'entreprise, quel qu'il soit, pour se rendre sur un chantier ou tout autre lieu de travail ou en revenir ;
- le temps pour se rendre d'un lieu de travail à l'autre au cours d'une même journée ;

– le temps de trajet entre l’entreprise et le chantier dès lors que le salarié doit se rendre, à la demande de l’employeur, au siège ou tout autre lieu de rassemblement.

2. Temps de trajet compris dans l’horaire habituel de travail : Il n’entraîne aucune perte de rémunération.

3. Lorsque le temps de trajet pour se rendre du domicile au chantier excède le temps habituel de trajet domicile siège de l’entreprise, le salarié bénéficiera d’une indemnisation égale au surplus de temps de déplacement multiplié par son taux horaire.

#### B. – Remboursement des frais de déplacement et de séjour

Dans le cadre du petit déplacement, le salarié retenu inopinément sur un chantier par son employeur après l’horaire journalier habituel de travail et obligé, de ce fait, à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu’il aura engagés, sur présentation d’une note, dans la limite de deux fois le Smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l’année considérée.

Dans les chantiers qui ne concernent pas directement la production agricole, où les travaux s’effectuent selon un horaire fixe et préétabli, les salariés percevront une prime de panier, sous réserve :

- qu’ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leurs repas ;
- qu’ils ne soient pas nourris par les soins de l’employeur.

Le montant de cette indemnité est fixé à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l’année considérée.

Dans le cadre du grand déplacement, les frais de transport du salarié pour rentrer à son domicile sont pris en charge par l’employeur, pendant la durée du chantier, dans les limites ci-après :

- chantier distant de moins de 200 kilomètres : 1 fois par semaine ;
- chantier distant de 200 à 400 kilomètres : 1 fois par quinzaine.

Les frais de séjour sont à la charge intégrale de l’employeur qui procédera au choix de la “pension”, en accord avec son salarié.

#### Article 38

##### *Frais professionnels et équipements de travail des gardiens de troupeaux en estive*

##### Téléphone portable

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

##### Allocation forfaitaire de frais

Afin de permettre aux gardiens de troupeaux 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 de 100 €, revue annuellement en même temps que la négociation des salaires. Une production de justificatifs sera demandée aux salariés.

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.

##### Indemnités kilométriques

Afin de les dédommager de l’utilisation de leur véhicule personnel pour les besoins de l’estive, il leur sera versé des indemnités kilométriques, sur justificatifs, calculées à raison de 0,30 € du kilomètre. Ce montant sera revu annuellement en même temps que les salaires.

## Article 39

### *Intéressement. – Participation. – Epargne salariale*

#### 1. 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.

#### 2. 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.

#### 3. 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 IX

### Durée du travail

Il est convenu de faire application, en matière de durée du travail, des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié (annexe V).

## Article 40

### *Durée et définition du temps de travail hebdomadaire*

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an, conformément à l'article L. 713-2 du code rural et aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu.

Cette durée se décompte conformément aux articles 6 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu.

## Article 41

### *Aménagement du temps de travail*

#### 1. Pour les dispositions ci-après :

- réduction du temps de travail sous forme de repos ;
- repos compensateur de remplacement ;
- travail par cycles ;
- annualisation de la durée du travail,

il est fait application du chapitre 10 et de l'annexe II de l'accord national du 23 décembre 1981.

Les dispositions visées ci-dessus peuvent être appliquées aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en application des dispositions de l'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002, annexé (annexe VI).



## 2. Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement du niveau I des cadres. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment de 1 mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres 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.

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 autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

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 du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

### Article 42

#### *Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail*

##### *Récupération des heures perdues*

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

a) pour cause de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié : dans les 30 jours entourant le jour chômé.

b) pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice ou de force majeure : dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail.

c) pour intempéries : dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et ainsi récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Ces heures de récupération ne peuvent excéder pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. De



plus, les heures de récupération effectuées au titre des cas prévus aux *b* et *c* susvisés, ouvrent droit à une indemnité égale à 25 % et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

#### Article 43

##### *Définition et rémunération des heures supplémentaires*

###### *a) Définition des heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine ;
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à 35 heures ;
- soit au-delà de 1 607 heures par an.

###### *b) Rémunération des heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée légale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 43 heures inclusive-ment, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- à partir de la 44<sup>e</sup> heure, majoration de 50 % du salaire horaire.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

#### Article 44

##### *Horaire de travail. – Affichage. – Registre d'horaires*

###### *Dispositions relatives au contrôle*

Sous réserve de l'application des dispositions relatives au contrôle a priori, prévues à l'article 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu et des dispositions des articles L. 713-20 et R. 713-45 et suivants du code rural, dans toutes les entreprises ou exploitations employant des salariés, permanents ou non permanents, il sera tenu obligatoirement un registre d'horaires où seront consignés, au jour le jour, par l'employeur ou son représentant, les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié.

Ce registre doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine. De plus, doivent être mentionnées sur ce registre, les heures de récupération prévues à l'article L. 713-4 du code rural et à l'article 42 de la présente convention, ainsi que la nature et la durée des diverses périodes d'absence ou de suspension du contrat.

Le registre d'horaire qui doit être élargé lors de chaque paie par l'employeur et par le salarié au plus tard dans les 8 jours qui suivent ladite paie, est tenu à la disposition des agents de contrôle et conservé pendant 5 ans à compter de sa clôture.

En tout état de cause, le salarié, préalablement à son travail, devra être informé par écrit de l'horaire journalier et hebdomadaire auquel il sera soumis.

#### Article 45

##### *Repos hebdomadaire et jours fériés*

###### *1. Repos hebdomadaire*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos quotidien minimum de 11 heures.

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

a) Un autre jour que le dimanche sous réserve qu'il tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

b) Une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

c) Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 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 du 23 décembre 1981 étendu.

S'il n'y a pas de compensation, le travail du dimanche donne lieu à une majoration de 50 %.

## 2. Jours fériés

Les jours fériés ci-après désignés sont chômés et payés :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint
- 11 Novembre ;
- Noël ;
- jour de la fête locale et le lendemain.

Le travail des jours fériés peut être admis en cas de circonstances exceptionnelles : force majeure et travaux ne pouvant être différés. Dans cette hypothèse, l'intéressé percevra hors son salaire normal, une majoration égale à 100 % de la rémunération de base.

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

## Article 46

### *Absences*

Toute absence doit être autorisée. L'autorisation, sauf cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant-veille du premier jour d'absence. Après entente entre employeur et salarié, les heures perdues peuvent être récupérées sous réserve des dispositions légales.

Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

Une absence non autorisée pourrait être considérée par l'employeur comme une faute grave.

Les employeurs ne peuvent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés titulaires d'un mandat pour assister aux commissions et réunions de négociations de la présente convention collective. Ils ne peuvent pas s'opposer à l'absence des salariés mandatés ou élus pour répondre à leurs obligations prévues par les textes législatifs ou réglementaires.

## Chapitre X

### Paie

#### Article 47

##### *Périodicité des règlements de salaires*

Les salariés sont payés une fois par mois.

Ils peuvent demander un acompte après 15 jours de travail d'un montant correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle.

#### Article 48

##### *Bulletin de paie*

Lors de chaque paie, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie conformément aux dispositions de l'article L. 3243-2 du code du travail.

Le bulletin de paie doit comporter obligatoirement les mentions énumérées aux articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

#### Article 49

##### *Conservation des bulletins de paie*

L'employeur doit conserver les bulletins de salaire pendant une durée minimale de 5 ans.

## Chapitre XI

### Avantages en nature

#### Article 50

##### *Evaluation et règlement des avantages en nature*

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle.

L'usage privé de matériels tels que des outils de téléphonie mobile, véhicules, ordinateurs, etc., mis à disposition du salarié de façon permanente par l'employeur, constitue un avantage en nature.

En cas d'avantages en nature, nourriture, logement, véhicule et NTIC, ceux-ci seront décomptés conformément à la réglementation en vigueur.

Les produits fournis par l'employeur sont évalués aux prix de vente à la production s'ils sont récoltés sur l'exploitation, au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

La valeur de ces prestations en nature telle qu'elle résulte du présent chapitre est déduite du salaire.

#### Article 51

##### *Frais d'emménagement et frais de voyage*

Si un salarié embauché en CDI est tenu de déménager pour prendre son poste, l'employeur prendra en charge 50 % des frais de déménagement sur justificatif.

## Chapitre XII

### Congés payés

#### Article 52

##### Durée du congé

Les salariés agricoles bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail.

#### Article 53

##### *Interdiction d'emploi pendant les congés*

Hors contrat de vendange, pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

## Chapitre XIII

### Autres congés

#### Article 54

*Congés pour événements personnels. – Congé de naissance ou d'adoption. – Congé de formation économique, sociale et syndicale. – Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse*

##### 1. Congés pour événements personnels

Des congés exceptionnels payés seront accordés dans les circonstances suivantes :

- a) mariage et Pacs du salarié : 4 jours.
- b) mariage d'un enfant : 1 jour.
- c) décès d'un père, d'une mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un conjoint, d'un cocontractant d'un Pacs, d'un enfant : 3 jours.
- d) journée défense et citoyenneté : 1 jour.
- e) En cas de maladie grave d'un enfant à charge (justification médicale) : 2 jours par an et par enfant.

Ces jours de congés exceptionnels payés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

##### 2. Congés de naissance ou d'adoption

Un congé indemnisé de 11 jours (et 18 en cas de naissance multiple) sera accordé lors de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant placé en vue de son adoption, conformément aux dispositions des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Ces congés seront pris conformément aux dispositions légales.

##### 3. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés qui souhaitent participer à une formation économique, sociale et syndicale bénéficient d'un congé conformément aux dispositions légales en vigueur.

##### 4. Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-43 à 46, R. 3142-18, 19, 22, 23, R. 3143-3 et D. 3142-20, 21 et 24 du code du travail, les travailleurs ou apprentis âgés de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations de plein air légalement constituées, ont droit, sur leur demande, à un

congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an, qui ne peut se cumuler avec le congé de formation économique sociale et syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

#### Article 55

##### *Grossesse. – Maternité. – Adoption*

Il est fait application des articles L. 1225-1 à 34, L. 1225-37 à 46, R. 1225-1 à 7 et R. 1225-9 à 11 du code du travail.

#### Chapitre XIV

##### Santé et sécurité au travail. – Logement des travailleurs

Pour les questions de santé et sécurité au travail, il est fait application de la quatrième partie du code du travail et du chapitre VII du titre I<sup>er</sup> du livre VII du code rural.

#### Article 56

##### *Santé. – Sécurité*

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, où sont retranscrits les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques existants dans l'entreprise ainsi que les moyens mis en œuvre pour éviter ou diminuer ces risques, est mis à jour au moins une fois par an et à chaque fois qu'un risque nouveau apparaît.

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

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 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.

#### Article 57

##### *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 et notamment par les articles R. 716-1 et suivants du code rural.

#### Article 58

##### *Services de santé au travail*

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires prévues par les articles L. 717-1 et suivants, D. 717-1 et 2 et R. 717-3 et suivants du code rural et par le décret n° 2012-706 du 7 mai 2012, les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés, à la section du service de santé au travail en agriculture de la caisse de mutualité sociale agricole compétente.

## Article 59

### *Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)*

La CPHSCT (commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est une instance de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux (pour les entreprises n'ayant pas de représentant du personnel) pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles.

Elle est composée de 5 représentants employeurs nommés par arrêté du préfet, 5 représentants salariés nommés par arrêté du préfet, 1 médecin du travail de la MSA, 1 conseiller en prévention de la MSA, l'inspecteur du travail de la section agricole, le chargé de prévention de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi).

Cette commission se réunit au minimum 1 fois par semestre.

La présidence et le secrétariat restent alternatifs entre les 2 collègues, et changent tous les ans.

Le rôle de la CPHSCT :

- elle détermine et définit des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés dans les branches considérées ;
- elle élabore un programme annuel d'action ;
- elle rédige un bilan annuel ;
- elle établit un règlement intérieur, précisant notamment les modalités de vote, les deux membres désignés pour enquête (un membre de chacun des deux collèges), les dates limites et les modalités d'envoi des convocations, des PV et documents ;
- elle promeut des méthodes et procédés destinés à prévenir les risques et à améliorer les conditions de travail ;
- elle suscite toute initiative utile dans cette perspective ;
- elle étudie les risques professionnels et les conditions de travail dans les branches concernées ;
- elle étudie les incidents, accidents et maladies professionnelles ;
- elle engage et promeut des actions particulières de formation pour les salariés.

## Chapitre XV

### Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail

## Article 60

### *Contrat à durée déterminée*

Les dispositions relatives à la cessation du contrat de travail à durée déterminée sont fixées conformément aux articles L. 1242-7 à 9 du code du travail.

## Article 61

### *Contrat à durée indéterminée*

#### 1. Préavis

Après expiration de la période d'essai, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser, par la volonté d'une seule des parties, à charge pour elle, sauf cas de faute grave, de respecter le délai-congé ci-après :

a) Cas de la démission :

- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur : 8 jours ;
- salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur : 1 mois.

b) Cas du licenciement :

- salariés comptant moins de 2 années d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur : 1 mois ;
- salariés comptant au moins 2 années d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur : 2 mois ;
- salariés logés avec leur famille : 3 mois.

La démission comme le licenciement doivent être notifiés par lettre recommandée avec avis de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du délai-congé.

## 2. Indemnité de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, le salarié licencié comptant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur, bénéficiera de la part de celui-ci, d'une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire brut 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 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

## 3. Indemnité compensatrice de préavis

Le salarié ou l'employeur qui ne respectent pas les délais de préavis fixés aux *a* et *b* du 1 du présent article sont tenus de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale au salaire correspondant au préavis dû.

En cas de démission du salarié sans respect du délai-congé dû, cette indemnité est saisissable et cessible dans les conditions et limites fixées par les articles L. 3252-1 et R. 3252-1 du code du travail.

## 4. Temps accordé pour la recherche d'un emploi

Le salarié ayant acquis 1 mois d'ancienneté a droit à 2 demi-journées par semaine, pour lui permettre de rechercher un emploi, dont une au choix de l'employeur et une à son choix.

Ces 2 demi-journées peuvent être groupées.

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 62

### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle, le salarié a droit, quelle que soit son ancienneté, à une indemnité d'un montant au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1234-9 du code du travail).

## Article 63

### *Procédure de licenciement individuel hors pour motif économique*

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou inscrite sur la liste des conseillers du salarié établie par la préfecture.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après réception de cette lettre.

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. Cette lettre ne peut être expédiée moins 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable.

L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ci-dessus mentionnée.

#### Article 64

##### *Licenciement pour motif économique*

L'employeur doit respecter la procédure correspondant à son effectif et au nombre de salariés concernés (art. L. 1233-1 et suivants du code du travail).

#### Article 65

##### *Documents remis par l'employeur*

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat de travail établi conformément à la législation en vigueur. Il doit également tenir à la disposition du salarié le reçu pour solde de tout compte ainsi que l'attestation d'assurance chômage.

#### Article 66

##### *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 :

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

Le salaire brut 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, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

###### *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 de l'article L. 1237-4 du code du travail. »



## **Article 2**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Tarbes, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)