

**Convention collective**

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE  
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET CUMA  
(Aveyron)**

**(11 décembre 1981)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 15 janvier 1983)

---

**AVENANT N° 71 DU 4 AVRIL 2016**

NOR : *AGRS1697242M*

IDCC : 9121

Entre

FDSEA de l'Aveyron

EDT de l'Aveyron

FD CUMA de l'Aveyron

D'une part, et

CGT-FO

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les partenaires sociaux conviennent d'actualiser la convention collective en remplaçant l'intitulé :  
« service départemental de l'inspection du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles  
(SDITEPSA) » par la mention « autorité administrative compétente ».

**Article 2**

Les parties conviennent également d'actualiser l'ensemble des renvois aux dispositions du code du travail en tenant compte de la codification en vigueur.

**Article 3**

Les partenaires sociaux conviennent de la modification des articles suivants.

## « Article 4

### *Procédure conventionnelle de conciliation*

#### 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 de l'Aveyron, DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées (LRMP).

##### 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 LRMP.

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.

#### 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 LRMP.

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 LRMP.

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.

### 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<sup>er</sup>, II, III et IV du code du travail. »

#### « Article 5

#### *Liberté syndicale et d'opinion*

Les employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions de la partie II titre II chapitre I<sup>er</sup> du code du travail (article L. 2121-1 et suivants du code du travail).

Conformément aux dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail : "Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiements."

Si un salarié conteste le motif de son congédiement comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, le différend sera soumis à la procédure de conciliation prévue par la présente convention.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans une limite de 5 heures par mois. Les absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties. Sauf urgence ou cas de force majeure, le salarié devra avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré pendant une durée supérieure à 5 heures par mois, pour leur permettre d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. Ces absences peuvent être récupérées dans les mêmes conditions que celles fixées à l'alinéa ci-dessus.

Les congés éducation doivent être accordés conformément aux dispositions des articles L. 3142-7, L. 3142-8, L. 3142-9 et L. 3142-11, L. 2145-1 et R. 3142-1 du code du travail en dehors d'une période de surcroît de travail dans l'entreprise. »

## « Article 9

### *Permanence de l'emploi*

#### Contrat en CDI

##### 1° CDI à temps complet

Salarié auquel l'employeur garantit toute l'année, un salaire calculé sur une durée de travail égale à la durée légale.

##### 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'avenant 18 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

##### 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 :

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

#### Contrat en CDD

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

## « Article 12

### *Contrat de travail*

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige, à cet effet, la production du certificat de travail.

Afin d'éviter les contestations, le contrat de travail sera constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires signés des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Il doit préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération et à titre indicatif les horaires pratiqués dans l'entreprise. »

[La circulaire du Conseil des communautés européennes n° 91/533/CEE du 14 octobre 1991 est retirée des annexes.]

## « Article 13

### *Dispositions particulières au contrat à durée déterminée*

Le contrat à durée déterminée devra répondre aux conditions prévues par les articles L. 1242-1 et suivants du code du travail dont les principales dispositions sont résumées ci-dessous :

1. Cas pouvant notamment par exemple justifier la conclusion d'un contrat à durée déterminée :
  - remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ;
  - accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
  - emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de l'emploi.
2. Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son objet ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit également comporter les mentions stipulées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Il doit comporter, en sus de son objet, un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 18 mois sauf exceptions énumérées à l'article L. 1242-8. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Lorsque le contrat est conclu, notamment pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, il peut ne pas comporter un terme précis, il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

Le contrat de travail à durée déterminée "peut" comporter une période d'essai dont la durée est fixée à l'article 14 de la présente convention.

3. Si une relation contractuelle de travail subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

4. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages accordés par la présente convention aux salariés de l'entreprise. »

## « Article 13 bis

### *Dispositions particulières au travail à temps partiel*

La durée minimale de travail à durée à temps partiel ne peut être inférieure soit à 7 heures par semaine soit à 28 heures par mois sauf à la demande écrite du salarié dans un souci de préservation de l'équilibre vie professionnelle vie privée ou en cas de cumul d'emploi, dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de

travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail. En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptible d'être conclu par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant, sont systématiquement majorées de 25 %.

Pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues du présent avenant sont applicables dès son entrée en vigueur.

### Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée, donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée prévue au contrat, donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail, sont systématiquement majorées de 25 %.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

### Contrat de travail à temps partiel variable

Il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel variable conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981. »

« Article 14  
*Période d'essai*

La période d'essai ainsi que la possibilité de son renouvellement pour un CDI sont mentionnées dans le contrat de travail.

1. Contrats à durée déterminée : la période d'essai est fixée à :
  - contrats de moins de 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines ;
  - contrats de plus de 6 mois : essai de 1 mois.
2. Contrats à durée indéterminée : la période d'essai est mentionnée dans le contrat de travail. Elle est fixée à 2 mois et éventuellement renouvelable dans la limite de 1 mois supplémentaire.

Un délai de préavis pour rupture avant la fin de la période d'essai doit être respecté par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions légales en vigueur. »

« Article 15  
*Suspension du contrat de travail*

1. Maternité, paternité et adoption

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

2. Absence due à une maladie ou à un accident non professionnels

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnels survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'incapacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical ayant constaté l'incapacité ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

En cas de licenciement, l'employeur devra respecter les formalités prévues par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail et régler, le cas échéant, l'indemnité de licenciement visée à l'article 17 de la présente convention.

3. Prévoyance

Pour les salariés en arrêt maladie ou accident professionnel ou non et quelle que soit leur ancienneté, il est prévu un régime de prévoyance dont les modalités figurent en annexe de la présente convention. »

« Article 16  
*Cessation du contrat de travail*

A. – Contrat à durée déterminée

La cessation du contrat de travail à durée déterminée intervient au terme de celui-ci. Il peut être rompu par anticipation en cas de faute grave ou avec l'accord des deux parties. Il peut également l'être si le salarié trouve un emploi en CDI.



## B. – Contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut cesser :

- à l’initiative du salarié : démission ;
- à l’initiative de l’employeur : licenciement ;
- par la volonté des deux parties : rupture conventionnelle.

Pour chacune des modalités, il existe une procédure légale à respecter.

## C. – Préavis

Sauf cas de faute grave imputable, selon le cas, au salarié ou à l’employeur, le préavis réciproque est de :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 1 jour par semaine de travail avec un minimum de 8 jours ;
- ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : 1 mois ;
- au-delà : 2 mois ;
- 3 mois lorsque le salarié est logé ainsi que sa famille par l’employeur et ce, quelle que soit l’ancienneté dans l’entreprise.

La rupture doit être notifiée à l’autre partie par lettre recommandée avec avis de réception, la date de présentation de la lettre fait courir le délai de préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié en CDI a droit à une absence payée de 2 demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi : 1 demi-journée à son choix et 1 demi-journée au choix de l’employeur, avec un plafond de 8 demi-journées. Ces demi-journées peuvent être cumulées.

Cette disposition cesse de jouer dès l’instant où le salarié a trouvé un nouvel emploi. »

### « Article 17

#### *Indemnité de licenciement*

En cas de licenciement sauf faute grave ou lourde, le salarié ayant 1 an d’ancienneté continue a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois de salaire par année d’ancienneté auquel s’ajoutent 2/15 de mois par année d’ancienneté au-delà de 10 ans d’ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est le douzième 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*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité “de même nature”. »

### « Article 17.1

#### *Départ et mise à la retraite*

Les dispositions relatives au départ et à la mise à la retraite sont régies par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le salarié peut obtenir des informations sur ses droits acquis au cours de sa carrière auprès de l’organisme compétent. »

### « Article 18

#### *Certificat de travail*

Au départ du salarié, l’employeur est tenu de délivrer au salarié quittant son emploi, une attestation mentionnant :

- la date d’entrée du salarié et celle de sa sortie ;



- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail. »

« Article 19

*Reçu pour solde de tout compte*

Lors de la rupture d'un contrat de travail, il est établi un reçu pour solde de tout compte qui peut être dénoncé par le salarié sous réserve qu'il en avise son employeur par pli recommandé avec avis de réception, dans les 6 mois de sa signature. »

« Article 21

*Salaires*

1. Les salaires afférents aux emplois définis à l'article 20 modifié par l'avenant n° 51 du 1<sup>er</sup> août 2000 (nouvelle classification des emplois) sont déterminés selon une valeur monétaire horaire.

2. Les salaires fixés par la présente convention sont des minima ; les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer des salaires supérieurs à ceux résultant des présentes dispositions.

3. En aucun cas, le salaire des salariés quel que soit le coefficient auquel correspond leur emploi, ne peut être inférieur au Smic résultant des dispositions réglementaires.

4. La commission mixte se réunit de plein droit à l'initiative du responsable de l'unité départementale de l'Aveyron de la DIRECCTE au plus tard dans le mois qui suit la parution au *Journal officiel* d'un texte modifiant le Smic pour déterminer éventuellement de nouvelles valeurs monétaires horaires. »

« Article 25

*Salaires des travailleurs handicapés*

Le salaire des travailleurs reconnus handicapés est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur. »

« Article 26

*Prime d'ancienneté*

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté plafonnée à 5 % et calculée sur le salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à leur coefficient au prorata de la durée contractuelle de travail.

Cette prime est fixée à 1 % après 3 ans de services dans la même exploitation ; ce pourcentage est augmenté de 1 % par an pour atteindre 5 % après 7 ans de service.

Ces années s'entendent des services continus ou non effectués chez le même employeur, dès lors que l'interruption entre deux contrats de travail n'ait pas été supérieure à 6 mois. Il est rappelé que tous les congés maladie ou maternité, suspendent le contrat mais ne l'interrompent pas.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> mai 2000, sans qu'elles puissent entraîner de diminution des primes d'ancienneté plus favorables acquises précédemment.

Ainsi pour les salariés embauchés avant cette date, il est convenu :

- du maintien du calcul de la prime d'ancienneté sur la rémunération brute mensuelle ;
- du maintien du pourcentage acquis en vertu des anciennes dispositions. »

*Avantages en nature*

La fourniture d'avantages en nature ne peut être imposée par aucune des parties au contrat de travail.

Sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-35 du code du travail les avantages en nature dont bénéficient les salariés sont évalués dans les conditions suivantes :

1. Nourriture

- petit déjeuner = 42,50 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100 ;
- repas de midi, boisson comprise = 85 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100 ;
- casse-croûte = 42,50 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100 ;
- repas du soir = 85 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100.

2. Logement

Conditions communes

Le logement des salariés mentionnés aux alinéas 1 à 7, 9 et 10 de l'article 1144 du code rural et de la pêche maritime, devra satisfaire aux conditions d'hygiène, de sécurité et de confort fixées par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1996. Ces deux textes sont annexés à la présente convention.

Les travailleurs agricoles ne peuvent être hébergés en sous-sol, sans éclairage par lumière naturelle dans au moins deux pièces habitables. Ils ne peuvent pas non plus être hébergés sous des tentes. Ils doivent pouvoir clore leur logement et y accéder sans danger et librement.

En cas d'impossibilité technique et/ou financière de réalisation des travaux d'aménagement liés aux conditions de confort du décret susvisé du 24 août 1995, l'employeur peut supprimer cet accessoire au contrat de travail.

Hébergement en logement individuel : évaluation mensuelle

Le logement individuel mis à la disposition du salarié et, le cas échéant, de sa famille comporte :

- une cuisine ou un coin cuisine ;
- au moins une pièce destinée au séjour et au sommeil dont la surface habitable est de 9 m<sup>2</sup> lorsque la cuisine est séparée et de 12 m<sup>2</sup> lorsqu'un coin cuisine est aménagé dans la pièce.

La surface habitable du logement ne peut être inférieure à 14 m<sup>2</sup> majorée de 7 m<sup>2</sup> par occupant supplémentaire.

La valeur du logement est calculée en heures, chaque heure étant égale à 85 % du salaire horaire brut correspondant au coefficient 100 :

- logement de 14 m<sup>2</sup> minimum = 14 heures ;
- tranche de 7 m<sup>2</sup> supplémentaires (plafond fixé à 10 tranches) = 3 heures.

Dans le cas où le logement proposé est meublé et équipé, une majoration pourra être déterminée par accord entre les parties et sera évaluée en nombre d'heures, chacune étant égale à 85 % du salaire brut correspondant au coefficient 100.

Si la consommation d'eau, de gaz, d'électricité ou de toute autre source d'énergie est à la charge du travailleur, celle-ci doit être enregistrée par des compteurs propres au logement qu'il occupe et faire l'objet d'une facturation individuelle.

Le travailleur assure l'entretien courant de ce logement.

## Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : évaluation journalière

Ce paragraphe est applicable aux travailleurs hébergés collectivement, qui sont recrutés en vue d'accomplir des travaux en un temps limité en fonction des particularités du cycle de la production animal ou végétale.

La valeur journalière du logement pourra faire l'objet d'une évaluation monétaire calculée en heures, chacune étant égale à 85 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100. Le nombre d'heures est déterminé par accord entre les parties et fait l'objet d'une mention écrite sur le contrat de travail. »

### « Article 28

#### *Périodicité de la paie*

La paie se fait au moins une fois par mois, et en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable du mois suivant. Toute somme payée après ce délai est porteuse d'intérêt au taux légal. »

### « Article 30

#### *Livre de paie*

Les dispositions de cet article sont abrogées. »

### « Article 31

#### *Durée du travail*

La durée normale du travail par semaine s'applique conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 81-101 du 30 janvier 1982, de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail en agriculture modifié, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des décrets pris pour son application en agriculture. Cette durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exception du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte et aux repas.

D'une façon générale, le travail effectif commence et se termine, selon le cas, sur l'exploitation ou l'entreprise, ou sur les chantiers mobiles. Dans le cas où ces derniers sont éloignés de plus de 5 kilomètres du siège de l'exploitation ou de l'entreprise, le transport est à la charge de l'employeur. Le temps consacré au transport, quand celui-ci est imposé par l'employeur, est rémunéré.

Le temps correspondant n'est pas pris en compte pour le calcul des heures complémentaires ou supplémentaires.

Le temps passé par le chauffeur à la conduite du véhicule servant au transport du personnel sur le chantier dans le cadre normal de sa mission est considéré comme du travail effectif. »

### « Article 31.1

#### *Organisation collective du temps de travail*

Les parties conviennent de faire application de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail. »

### « Article 31.2

#### *Réduction exceptionnelle de l'horaire normal de travail Récupération des heures perdues*

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

a) pour cause de fête locale ou coutumière, ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;

b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;

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

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus et à celles du décret n° 84-464 du 14 juin 1984, les parties signataires de la présente convention pourront se réunir pour décider d'autoriser un dépassement du contingent de 50 heures de récupération, dans le cas de suspension de l'activité en raison d'intempéries exceptionnellement durables. Elles devront alors préciser les motifs justifiant ce contingent supplémentaire et déterminer les activités concernées ainsi que les délais dans lesquels la récupération doit être effectuée. Dans ces cas, après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel, l'employeur décide :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel avec paiement d'une indemnité de 25 % du salaire au moment de la récupération ;
- soit de ne récupérer qu'à raison de 80 % des heures perdues, sans indemnité.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Lorsque l'interruption est consécutive à l'une des causes prévues au 1° de l'article 996 du code rural (causes accidentelles, intempéries ou cas de force majeure), l'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, doit, au moment de la survenance de l'événement, en informer l'inspecteur du travail. Cette formalité peut être accomplie par l'organisation patronale concernée lorsque l'événement concerne une collectivité d'employeurs. »

#### « Article 31.3

##### *Coordination entre variation d'horaires, heures de récupération et activité partielle*

Lorsque, à la suite d'intempéries ou pour cas de force majeure, l'horaire normal de 35 heures ne peut être respecté, l'employeur peut recourir :

- à la récupération des heures ainsi perdues en vertu des dispositions de l'article 31.2 ci-dessus ;
- à la variation de l'horaire normal ;
- à l'admission au dispositif d'activité partielle.

Lorsque au cours de 1 semaine ou de la période annuelle, un salarié a effectué à la fois des heures de variation et des heures de récupération définies à l'article 31.2 de la présente convention, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être de la variation et de la récupération, ne peut excéder 8 heures par semaine et 180 heures par période annuelle. »

#### « Article 32

##### *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures par semaine sont majorées de :

- 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> incluse ;
- 50 % à partir de la 44<sup>e</sup>.

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

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

La durée maximale moyenne hebdomadaire du travail est de 44 heures : moyenne calculée sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

La durée maximale du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine.

Des dérogations peuvent être accordées par l'autorité compétente. »

#### « Article 34

##### *Repos hebdomadaire*

Chaque semaine le salarié agricole a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Dérogation au repos dominical :

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, 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 les modalités ci-après :

a) un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 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.

L'employeur qui veut faire usage de l'une des dérogations prévues ci-dessus doit au préalable obtenir l'autorisation de l'autorité compétente.

Cependant, il est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche dans les cas et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

De plus, en application des dispositions du 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 997 du code rural, il est convenu d'admettre la dérogation de plein droit au repos dominical dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent. Dans ce cas, le repos hebdomadaire est donné selon l'une des modalités ci-après :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

##### Suspension du repos hebdomadaire

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

##### Rémunération du travail du dimanche

Le salaire dû pour le travail effectué le dimanche sera majoré de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration ne se cumule pas avec le repos compensateur prévu à l'alinéa précédent. »

#### « Article 35

##### *Jours fériés*

Sont assimilés au 1<sup>er</sup> Mai – et donc chômés et payés – les jours fériés suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 mai ;

- l’Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- l’Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- la Noël.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Dans les exploitations et entreprises justifiant des travaux urgents et/ou de nécessités de main-d’œuvre, l’employeur est en droit de demander à tout ou partie de son personnel de venir travailler un jour férié.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera en plus du salaire correspondant aux heures travaillées, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Si un jour férié est travaillé dans le cadre de la journée de solidarité, il ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire. »

#### « Article 36

#### *Congés annuels payés*

Les salariés ont droit aux congés annuels payés selon les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la loi, sous réserve de l’application des dispositions ci-après :

1. La durée des congés payés est fixée à 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés). La période de congés payés s’étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Pendant cette période, le salarié doit bénéficier d’au moins 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) continus de congés compris entre deux jours de repos hebdomadaire et au maximum de 24 jours ouvrables continus (ou 20 jours ouvrés). Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l’ouverture du droit au congé supplémentaire. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois. En dehors de cette période, il sera attribué 2 jours ouvrables supplémentaires (ou un jour ouvré) lorsque le nombre de jours pris après le 31 octobre sera au moins égal à 6 et un seul jour ouvrable lorsqu’il sera compris entre 3 et 5.

La durée des congés fixés par le paragraphe 1 du présent article est augmentée de 2 jours ouvrables après 15 ans de services continus ou non dans la même exploitation, sans que la durée du congé puisse excéder 32 jours.

2. Pour les travailleurs justifiant de moins de 1 an de présence dans une exploitation au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, la durée du congé est calculée sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

3. L’indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ; elle ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qu’aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler.

4. Les dates de départ en congés et de retour sont fixées en application des articles L. 3141-13, L. 3141-14 et L. 3141-15 du code du travail.

5. Les absences de plus de 24 heures au titre du congé payé ne peuvent être exigées par le personnel en période de rentrée des récoltes. La durée de la période des gros travaux ne peut excéder 5 mois consécutifs ou non. »

## « Article 37

### *Congés spéciaux pour événements personnels*

Tout salarié présent dans l'exploitation ou l'entreprise bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée de :

- 4 jours pour le mariage ou le Pacs du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

Toutefois, lorsque le salarié justifie d'au moins 6 mois de présence dans l'exploitation ou l'entreprise, ces congés spéciaux sont portés à :

- mariage de l'intéressé : 6 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours.

Le salarié justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'exploitation a droit en cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur à 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle qui devront être pris au moment des événements les motivant, n'entraînent pas de réduction de rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées sur demande justifiée des salariés :

- pour exercer une représentation professionnelle prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- pour exercer un mandat électif. »

## « Article 38

### *Hygiène et sécurité*

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Ils doivent notamment rédiger et mettre à jour annuellement le document unique d'évaluation des risques.

Ce document doit être porté à la connaissance des salariés.

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés les équipements de protection individuelle adaptés à leur poste.

Les salariés doivent impérativement porter ces équipements et respecter scrupuleusement les consignes de sécurité. »

## « Article 39 bis

### *Régime de prévoyance*

Le régime de prévoyance des salariés non cadres est fixé par l'accord d'adhésion "Garanties incapacité de travail" du 30 avril 1992 et de ses avenants modificatifs annexés à la présente convention collective.

Les salariés bénéficient d'une couverture complémentaire santé gérée dans le cadre de l'accord national du 10 juin 2008. »



#### **Article 4**

Le présent, avenant qui sera déposé à la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées, unité départementale de l'Aveyron, prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

#### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 4 avril 2016.

(Suivent les signatures.)