

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

**AVENANT N° 81 DU 25 JANVIER 2016
RELATIF AUX DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

NOR : AGRS1697294M
IDCC : 8832

Entre

FDSEA de la Haute-Loire

FDSEA de la Lozère

FDCUMA de la Haute-Loire

FDCUMA de la Lozère

UNIPHOR

UR des entrepreneurs des territoires d'Auvergne

D'une part, et

CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire

CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère

UD CFTC de la Haute-Loire

UD CFTC de la Lozère

SGA CFDT de la Haute-Loire

SGA CFDT de la Lozère

UD CFE-CGC de la Haute-Loire

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 1^{er}, les alinéas 2 et 4 sont abrogés.

Article 2

A l'article 7, l'alinéa 4 est remplacé comme suit :

« En tout état de cause, la commission mixte se réunit sans formalité préalable courant janvier de chaque année. Toutefois, lorsque le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a augmenté, la commission mixte se réunit également sans formalité préalable. »

Article 3

L'article 17 est abrogé.

Article 4

A l'article 18, au paragraphe « Durée de la période d'essai », le dernier alinéa est remplacé comme suit : « Cette période d'essai sera mentionnée dans le contrat de travail et pourra être renouvelée une fois ».

Article 5

L'article 19 est remplacé comme suit :

« Article 19

Durée du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les articles L. 1241-1 et suivants du code du travail. Il peut notamment être conclu un tel contrat pour l'un des motifs suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, 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 par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

7° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. »

Article 6

L'article 21 est remplacé comme suit :

« Article 21 *Salarié saisonnier*

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques. »

L'article 21 *bis* est abrogé.

Article 7

L'article 27 est remplacé comme suit :

« Article 27 *Salaire des apprentis*

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L. 6222-27 du code du travail est fixé comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 31 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 41 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 44 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 52 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Les prestations versées en nature (nourriture et logement) viennent en déduction du salaire de l'apprenti sur la base de 75 % du montant fixé pour les autres salariés.

En tout état de cause, la déduction opérée ne peut excéder, chaque mois un montant égal au 3/4 du salaire.

Cette modification s'applique à tous les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juillet 1995. »

Article 8

L'article 29 est abrogé.

Article 9

L'article 31 est remplacé comme suit :

« Article 31 *Prime de fin de contrat*

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Cette prime de précarité est due sauf exceptions définies à l'article L. 1243-10 du code du travail.

La prime de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° les emplois à caractère saisonniers définis à l'article 21 de la présente convention ;

3° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

4° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

5° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. ».

L'article 31 *bis* est abrogé.

Article 10

A l'article 34, le paragraphe « Logement » est remplacé par le texte suivant :

« Logement

Le logement mis à la disposition des salariés agricoles (art. L. 716-1 du code rural) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par les articles R. 716-1 et suivants du code rural relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Le droit d'occupation du logement est strictement lié au contrat de travail.

Le prix d'une chambre meublée est fixé mensuellement à huit fois le minimum garanti (MG).

A défaut d'évaluation par les parties et d'une mention expresse dans le contrat de travail écrit, le prix du logement est fixé comme suit, par pièce habitable :

- meublé : 80 % du prix fixé pour la chambre meublée définie ci-dessus ;
- non meublé : 65 % du prix fixé pour la chambre meublée définie ci-dessus. »

Article 11

L'article 35 est remplacé comme suit :

« Article 35

Prime d'ancienneté

Une prime mensuelle d'ancienneté, calculée sur le salaire brut, est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 2 % du salaire après 2 ans de services continus chez l'employeur ;
- 4 % du salaire après 5 ans de services continus chez l'employeur ;
- 6 % du salaire après 10 ans de services continus chez l'employeur ;
- 8 % du salaire après 15 ans de services continus chez l'employeur ;
- 10 % du salaire après 20 ans de services continus chez l'employeur ;
- 12 % du salaire après 25 ans de services continus chez l'employeur ;
- 15 % du salaire après 30 ans de services continus chez l'employeur. »

Article 12

L'article 37 est remplacé comme suit :

« Article 37

Primes diverses

Les salariés pourront bénéficier de primes négociées librement entre les parties. »

Article 13

L'article 42 est remplacé comme suit :

« Article 42

Définition et paiement des heures supplémentaires

Il est fait application des dispositions étendues au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants.

Sous réserve des dispositions des articles L. 713-2 et suivants du code rural, pour les ouvriers non permanents dont la durée d'emploi est inférieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées chaque jour : sont considérées comme heures supplémentaires majorées à 25 %, celles effectuées au-delà de 8 heures et majorées à 50 %, celles effectuées au-delà de 9 heures.

Pour les ouvriers à temps partiel, les heures complémentaires sont décomptées comme suit :

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 %. »

Article 14

Le premier alinéa de l'article 44 « Travail de nuit » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les jeunes de moins de 16 ans, tout travail est interdit entre 20 heures et 6 heures. »

Article 15

L'alinéa 3 de l'article 45 est modifié comme suit :

« Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, sous réserve des dispositions des articles L. 714-1 et R. 714-4 du code rural qui soumettent à autorisation les dérogations au repos dominical et suivant l'une des modalités suivantes :

- 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 ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois. »

Article 16

A l'article 51, le paragraphe *b* est modifié comme suit :

« *b*) Une autorisation d'absence non rémunérée de trois jours sera accordée dans des circonstances fortuites telles que :

- incendie touchant les biens des salariés ;
- maladie ou accident dûment constaté du conjoint ;
- décès d'un enfant, d'un ascendant ou des collatéraux. »

Article 17

L'article 58 est abrogé.

Article 18

A l'annexe I, « Classification des emplois », le paragraphe I « Personnel d'exécution » est remplacé comme suit :

« I. – Personnel d'exécution

La classification des emplois est établie par cette annexe qui détermine les différents niveaux hiérarchiques de la classification des ouvriers, et des employés occupés par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans tous les cas, et pour chaque niveau, l'emploi peut exiger les connaissances et les capacités requises pour les niveaux inférieurs.

De même, chaque emploi peut comporter plusieurs tâches d'un niveau hiérarchique inférieur.

Par ailleurs, tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification. Toutefois, ces tâches ne pourront dépasser une durée de trois jours par période de 30 jours consécutifs. Lorsque le dépassement est supérieur à 3 jours sur cette période, la rémunération de ce dépassement ne peut être inférieure au salaire conventionnel correspondant à la tâche accomplie.

La classification des emplois non-cadres dans les exploitations et entreprises agricoles de champ d'application de la présente convention est établie comme suit :

- niveau 1 : emploi d'exécution ;
- niveau 2 : emploi spécialisé ;
- niveau 3 : emploi qualifié ;
- niveau 4 : emploi hautement qualifié.

Niveau 1 – Emploi d'exécution

Echelon 1 : coefficient 100

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et sans utilisation d'engins agricoles sur route ou aux champs.

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

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant des tâches simples sous la responsabilité de l'exploitant (plonge, aide à la préparation, nettoyage, ménage...).

Passé au coefficient 110 après 3 mois de présence dans l'établissement.

Echelon 2 : coefficient 110

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

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

Exemple de tâches relevant de cet échelon : arrachage, travaux simples élevage et culture, conduite occasionnelle de tracteurs et de matériels préréglés ou de réglage simple.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : aide à la transformation de produits fermiers.

Niveau 2 – Emploi spécialisé

Echelon 1 : coefficient 120

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

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

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

Exemple de tâches relevant de ce niveau : soins courant aux animaux, conduite simple de tracteur et de matériel préréglé ou réglages simples.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant une polyvalence dans les tâches simples (service en salle...), le salarié étant placé sous la responsabilité directe de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : coefficient 130

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

Exemple de tâches relevant de ce niveau : greffeur, vacher, porcher, berger : salarié s'occupant exclusivement d'un troupeau, soin, entretien, alimentation, reproduction.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs opérations du procédé de l'élaboration de produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau 3 – Emploi qualifié

Echelon 1 : coefficient 140

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

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

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

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

Exemple de tâches relevant de ce niveau : conduite en autonomie du matériel, application de traitement phytosanitaire sous la responsabilité de l'employeur, toutes les tâches liées à l'élevage prophylaxie, remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur, facturation.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant la responsabilité de tâches précises dans le cadre de l'accueil du service, de la transformation, de l'élaboration et de la commercialisation des produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Echelon 2 : coefficient 150

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

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

Exemple de tâches relevant de ce niveau : vacher, porcher, berger apte à la surveillance et à la conduite d'un troupeau, assure le diagnostic des pannes complexes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur.

Ces emplois aux échelons 1 et 2 du niveau 3 relèvent des connaissances techniques du BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : salarié pouvant travailler seul, ayant la responsabilité de tâches précises concernant les activités de diversification et d'agrotourisme.

Niveau 4 – Emploi hautement qualifié

Echelon 1 : coefficient 160

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

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

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

Exemple de tâches relevant de ce niveau : vacher, porcher, berger apte à la surveillance et à la conduite d'un troupeau en totale autonomie.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel technique du bac professionnel.

Echelon 2 : coefficient 170

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

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuels fournis.

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

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel de diplôme de niveau IV tel qu'il correspond ce jour au référentiel de diplôme du bac professionnel.

Pour l'ensemble des emplois visés à la présente annexe, dans le temps restant disponible sur son horaire quotidien, le titulaire de l'emploi peut participer aux autres travaux de l'entreprise relevant des niveaux hiérarchiques inférieurs ou égaux au sien. »

Article 19

L'annexe IV est abrogée.

Article 20

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales.

Fait au Puy-en-Velay, le 25 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)