

Convention collective

**IDCC : 9321. – EXPLOITATIONS AGRICOLES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES
(Gers)
(12 juin 1954)**

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

**AVENANT N° 120 DU 31 MAI 2017
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : AGRS1797239M

IDCC : 9321

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

Syndicat des entrepreneurs du territoire

Mouvement de la défense des exploitants familiaux

Coordination rurale 32

D'une part, et

Union départementale de la CFDT

Union départementale de la CGT-FO

Union départementale de la CGT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de réviser la totalité de la convention collective du travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers.

Article 2

La convention collective de travail du 12 juin 1954 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers est abrogée et remplacée dans toutes ses dispositions par les dispositions suivantes :

« Convention collective départementale de travail des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers

TITRE PRÉLIMINAIRE

OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations agricoles proprement dites (polyculture-élevage) ;
- des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, cultures maraîchères, cultures fruitières, cultures légumières) ;
- des exploitations d'élevage ;
- des coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole ;
- des entreprises du territoire ;
- des activités touristiques (agritourisme) ou de loisirs qui se situent dans le prolongement de l'activité ;
- des établissements de toute nature dirigés par le chef d'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production.

La présente convention est applicable à ces mêmes salariés, qu'ils soient au service d'exploitants individuels, de groupements ou de sociétés.

Article 2

Salariés étrangers

La présente convention est applicable aux salariés étrangers.

Article 3

Apprentis

La présente convention est applicable aux apprentis dans les conditions prévues au code du travail.

Article 4

Modalités d'application

La présente convention s'applique sauf stipulations contenues dans les contrats individuels de travail lorsqu'elles sont plus favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas, la rémunération allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention, et des textes réglementaires relatifs au Smic.

Article 5

Champ d'application territorial

La présente convention est applicable sur le territoire du département du Gers. Elle régit tous les travaux salariés dans les exploitations ou entreprises dont le siège est situé sur le département du Gers même si ces travaux sont, en partie, effectués dans un autre département.

CHAPITRE II

DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Article 6

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 7

Révision de la convention

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales ou professionnelles représentatives, signataire ou adhérente adressée par lettre recommandée aux autres parties et à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE). À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, ce droit est également ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie qui demande la révision doit joindre à sa demande ses propositions sur le ou les points à réviser.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) doit provoquer la réunion de la commission mixte dans le trimestre suivant la demande.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, signataires ou adhérentes à la présente convention de branche, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa signature dans les conditions stipulées aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail. Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées par cet article sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention.

Article 8

Dénonciation de la convention

La dénonciation de la convention s'effectue dans les formes identiques à celles prévues par l'article 7 ci-dessus, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

En cas de dénonciation de la présente convention, celle-ci reste provisoirement en vigueur jusqu'à la mise en place d'une nouvelle convention, dans la limite d'une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai du préavis prévu aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

CHAPITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION. – ARBITRAGE

Article 9

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective

Cette commission paritaire départementale se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires de la convention collective sur des questions d'interprétation du texte conventionnel dans les conditions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-9 susvisé, la commission exerce les missions d'intérêt général suivantes : elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Elle devra se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche.

Elle est composée de deux représentants syndicaux patronaux et de deux représentants syndicaux salariés faisant partie des organisations signataires de la présente convention.

Chaque représentant titulaire pourra désigner un suppléant faisant partie de la même organisation que lui, si lui-même ne peut assister à la séance.

La commission est saisie comme suit : toute personne liée par la présente convention doit adresser à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) qui doit ensuite envoyer les convocations aux membres de la commission.

La réunion doit avoir lieu dans le courant du mois qui fait suite à la demande.

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

Son secrétariat est tenu par l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) qui assiste aux séances avec voix consultative.

Article 10

Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage en matière de conflits collectifs du travail

Les conflits collectifs de travail survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis par l'une des parties en conflit à une commission de conciliation.

Cette commission est composée de deux représentants syndicaux patronaux et de deux représentants syndicaux salariés faisant partie des organisations signataires de la présente convention.

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 et par les parties présentes.

Le dépôt est effectué par la partie la plus diligente auprès de l'autorité administrative compétente (DIRECCTE). Un exemplaire est aussi remis par la partie la plus diligente au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal doit être notifié aux parties dans les 8 jours suivant la réunion.

En cas d'échec de la procédure conventionnelle de conciliation, le conflit peut être soumis à l'une des procédures de règlement des conflits collectifs prévues par le code du travail, la conciliation (art. L. 2522-1 et suivants), la médiation (art. L. 2523-1 et suivants) ou l'arbitrage (art. L. 2524-1 et suivants).

Article 11

Procédure d'arbitrage des conflits individuels

Les conflits individuels survenant entre employeurs et salariés liés par la présente convention peuvent être soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 10. En cas de non-conciliation, ils peuvent être portés devant le conseil des prud'hommes.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 12

Liberté syndicale et liberté d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail ne peuvent être contestés.

Les employeurs sont tenus aux dispositions des articles L. 2141-5 et suivants du même code.

Article 13

Délégués du personnel

Dans chaque exploitation occupant au minimum 11 salariés sous réserve des dispositions des articles L. 2312-1 et L. 2312-2, il sera procédé à l'élection des délégués du personnel dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 2312-3 à 5, L. 2312-8 et L. 2314-1 et suivants du code du travail.

L'effectif de l'entreprise est calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L. 2313-1 à L. 2313-16 du même code.

Article 14

Définition de l'emploi

Le contrat de travail peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Le contrat à durée déterminée peut être conclu notamment :

- soit pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- soit pour faire face à un surcroît d'activité ;
- soit pour occuper un emploi saisonnier.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être intermittent pour les salariés occupant un emploi lié aux cycles des saisons.

Le salarié à temps complet est employé pour une durée minimale de 1 607 heures par an ou de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois).

Le contrat de travail peut être à temps partiel tel que défini par les dispositions du code du travail.

Article 15

Formation professionnelle

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle.

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de 17 ans peuvent disposer du 1^{er} octobre au 31 mars d'un temps équivalent à 1 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 une formation professionnelle. Il ne peut être effectué à ce titre ni retenue de salaire, ni réduction de congés payés.

Les jeunes travailleurs peuvent également bénéficier d'un congé de formation en application des dispositions des articles L. 6322-59 à 62 et R. 6322-70 à 78 du code du travail.

Le temps accordé dans les mêmes conditions aux salariés de plus de 17 ans peut être récupéré.

Les salariés agricoles peuvent utiliser leur compte personnel de formation conformément aux dispositions légales.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 16

Age d'admission aux travaux agricoles

L'admission des enfants aux travaux agricoles ne doit pas avoir pour effet de les soustraire aux obligations scolaires telles qu'elles résultent des lois édictées en cette matière et notamment des articles L. 4153-1 à L. 4153-6 du code du travail.

Les jeunes âgés de moins de 16 ans ne peuvent être employés que dans les conditions définies à l'article R. 715-2 du code rural, soit notamment pour des travaux légers pour une durée au plus égale à la moitié des vacances scolaires.

La déclaration que l'employeur est tenu d'adresser à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) indique le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.

Article 17

Période d'essai

La période d'essai est facultative et doit être stipulée par écrit dans le contrat de travail. Elle n'est pas renouvelable.

La durée maximale de la période d'essai est fixée de la manière suivante selon les cas :

* Salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée :

- si la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois : 1 jour par semaine de travail initialement prévue dans la limite de 8 jours ouvrés ;
- si la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois : 1 mois ;

* Salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salarié non cadre/technicien et agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadre : 3 mois.

La qualification professionnelle est arrêtée à l'embauche lors de l'établissement du contrat de travail.

Durant cette période, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

Article 18

Rupture de la période d'essai

À l'initiative de l'employeur :

Lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit respecter les délais de prévenance suivants :

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

À l'initiative du salarié :

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

Article 19

Établissement d'un contrat de travail écrit

Lors de l'embauche, il sera établi obligatoirement pour tous les salariés un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, quelle que soit la nature de l'engagement, et comportant pour les contrats de travail à durée déterminée et ceux à temps partiel les mentions prévues par les dispositions du code du travail.

Ce contrat écrit doit permettre à tout salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail (tels que fixés par la directive européenne n° 91/533/CEE du 14 octobre 1991). Il doit, dans tous les cas, préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération ainsi que son affiliation à un régime de sécurité sociale.

Un exemplaire du contrat de travail est remis au salarié, le deuxième est conservé par l'employeur.

Article 20

Reprise du travail à l'issue d'une période de suspension

À l'issue des périodes de suspension de contrat de travail, le salarié est en priorité repris à son poste antérieur et si celui-ci n'est plus disponible à un poste équivalent à qualification et rémunération égales, sauf inaptitude médicale à l'emploi dûment constatée par le médecin du travail.

1. Maladie, accidents du travail et maladies professionnelles :

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie ou d'accident est maintenu dans son ancien emploi dans les conditions suivantes, sauf impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat en application de l'article L. 1226-9 du code du travail :

- pour maladie ou accident de la vie privée : dans la limite de 6 mois pour une même maladie ou un même accident ;
- pour accident du travail, du trajet ou maladie professionnelle : pendant toute la durée de l'arrêt de travail, incluant, le cas échéant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

2. Règles particulières aux salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi :

Sous réserve de l'application des dispositions spécifiques concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues aux articles L. 1226-9 et suivants du code du travail, les règles ci-après devront être observées :

À 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'inaptitude 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 d'un délai de 1 mois à compter de la date du dernier examen médical de reprise du travail 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.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

CLASSIFICATIONS

Article 21

Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification.

La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Article 22

Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

Niveau I. – Emplois d'exécutant

Échelon 1 (coefficient 100) :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Elles sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre salarié ou du chef d'exploitation sans avoir à faire preuve d'initiative.

Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.

Exemples :

Salarié toute main ; manœuvre ; vendangeur, enleveur de bois, activités de palissages, relevages, épamprages ; ramasseur de plants, fruits et légumes ; castreur maïs, épurateur, trieur ; soins et gardes de troupeaux ; petits entretiens et services dans l'agrotourisme ; employé de bureau débutant non titulaire d'un diplôme.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Échelon 1 (coefficient 130) :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécu-

tion de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de 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 représentent pas des caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la prévention de l'environnement.

Le titulaire de l'emploi peut conduire des tracteurs et engins à traction moteur des outils portés ou attelés ; il a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Exemples :

Aide vacher, aide berger, aide porcher, aide gaveur, aide chaponneur ; salarié participant à la préparation des conserves ; tailleur de vigne, aide arboriculteur, travaux de taille en vert, de réception et de traitement de la vendange ; conducteur de tracteur ; lavage, triage et conditionnement des fruits et légumes ; réglage de l'arrosage ; taille et éclaircissage des arbres fruitiers ; cariste ; salarié dans une ferme-auberge ou camping à la ferme ou relais équestre participant à la préparation des repas ; employé de bureau pouvant établir des bulletins de paie et des factures ou ayant une expérience professionnelle de 1 an ; chargeur et ramasseur de volailles.

Échelon 2 (coefficient 145) :

Même référentiel que l'échelon 1 mais dont l'emploi peut comporter également la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.

Exemples :

Travaux d'épamprage mécanique ; cariste après 1 an d'ancienneté avec une bonne pratique du stockage ; employé assurant le secrétariat de l'exploitation ; fromager ; tailleur de vigne titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux référentiels techniques du CAPA.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Échelon 1 (coefficient 160) :

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

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. À 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 traiter les cultures, de repérer les anomalies ou les incidents sur ces dernières et sur les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

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

Exemples :

Vacher, porcher, berger, gaveur qualifié ; travaux viticoles de rognage, de réglage de charrues ; salarié d'entretien qualifié.

Échelon 2 (coefficient 175) :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'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.

Exemples :

Travaux viticoles d'effeuillage mécanique, de surveillance du pressoir ; chauffeur livreur, responsable de la préparation des commandes ; conducteur poids lourds ; secrétaire comptable.

L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BEPA.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Échelon 1 (coefficient 190) :

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

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

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

Exemples :

Chauffeur hautement qualifié ; conducteur de « super-lourd » ; conducteur d'engins de récolte, de presses automotrices, de machines à planter, palisser et tailler ; éleveur, animateur de poney club ; accompagnateur de randonnées ; mécanicien dans une entreprise de travaux agricoles ou une CUMA ; débardeur forestier ; vacher, porcher, berger ; gaveur hautement qualifié ; conducteur d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation et forestiers débutant ; travaux viticoles de réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épamprage chimique ; emploi de bureau très qualifié.

L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BTA.

Échelon 2 (coefficient 200) :

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

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

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

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

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

Exemples :

Conducteur d'engins automoteurs de récoltes, d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation et forestiers justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans ; mécanicien hautement qualifié assurant aussi le suivi, l'entretien et la réparation de l'ensemble du parc de matériel ; surveillant de chantier occupant moins de cinq personnes.

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

Technicien – Échelon 1 :

À ce niveau, le technicien 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 périodiques et en fonction des résultats attendus.

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

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

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

Technicien – Échelon 2 :

À 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.

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

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et tâches professionnelles 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 doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

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

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

Technicien :

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

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

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

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

Agent de maîtrise :

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

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

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

Niveau I. – Cadres

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

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

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

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

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

Niveau II. – Cadres

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

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.

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).

Le tableau de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification est fixé dans l'annexe II de la présente convention.

CHAPITRE II

RÉMUNÉRATIONS

Article 23

Salaire des salariés agricoles

Les salariés payés au temps sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire fixé à l'annexe "Salaires" de la présente convention (annexe I).

Conformément à l'article L. 3242-1 du code du travail, la rémunération des heures de travail est mensualisée et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 24

Rémunération mensualisée des heures normales de travail

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année. Lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 151,67 fois le salaire horaire (35 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 151,67).

Article 25

Rémunération forfaitaire

Des conventions de forfait peuvent être mises en place uniquement pour les cadres selon les modalités du code du travail et conformément au chapitre XI de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

L'employeur doit alors :

Établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié.

Article 26

Salaires

Le salaire minimum est fixé pour chaque catégorie dans l'annexe I de la présente convention. Il peut être complété le cas échéant par une partie variable.

Article 27

Majoration de salaire du salarié occasionnel

Le salarié occasionnel perçoit une majoration de 10 % appliquée sur la rémunération totale brute.

Le salarié occasionnel est celui qui est occupé irrégulièrement à l'exécution de tâches occasionnelles, ponctuelles et urgentes, en raison d'un besoin momentané de l'entreprise ou de l'exploitation.

Dans le cas où l'intéressé(e) bénéficie, par ailleurs, de l'indemnité de fin de contrat ou de l'indemnité de précarité d'emploi prévues à l'article L. 1243-8 (CDD) du code du travail, le cumul des deux avantages est limité à 10 %.

Article 28

Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Le salaire des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée employés sur des postes ou des tâches identiques.

Article 29

Égalité salariale entre hommes et femmes

À égalité de qualification professionnelle et de compétences, les femmes reçoivent le même salaire que les hommes, en application des dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail et de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Article 30

Salaire des 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 de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

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

D'autre part, à égalité de qualification professionnelle et de compétences, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes.

Article 31

Salaire des apprentis

En application des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

1° Rémunération de base :

* Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 25 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 37 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 53 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

* Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 41 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 49 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

* Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

2° Cas particuliers :

a) Prolongation de la durée de l'apprentissage en raison :

- de l'échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou de suspension de celui-ci telles que ces situations sont prévues aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation ;

- de l'état de santé de l'apprenti handicapé telle que cette situation est prévue à l'article R. 6222-49 du code du travail : majoration de 15 points du taux de rémunération applicable à la dernière année de rémunération.

b) Réduction de la durée de l'apprentissage :

- apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite de 1 an en application des articles R. 6222-15 et suivants du code du travail : (apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur) : rémunération calculée comme s'ils avaient déjà effectué une première année d'apprentissage ;
- apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite de 1 an en application des articles R. 6222-16, R. 6222-17 et R. 6222-33 du code du travail (formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment) : majoration de 15 points du taux de rémunération applicable à la dernière année d'apprentissage.

3° Majoration en fonction de l'âge :

Les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans et 21 ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés au 1° ci-dessus.

Article 32

Salaires des salariés changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.

Article 33

Salaires des salariés en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux dispositions du code du travail et notamment des articles L. 5213-6 et suivants. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels.

Article 34

Travaux saisonniers

Indépendamment de la procédure de révision prévue par l'article 7, l'annexe I "Salaires" de la présente convention fera l'objet d'avenants qui détermineront la rémunération des travaux saisonniers.

Ces avenants seront conclus entre les parties signataires de la présente convention dans le cadre de la commission mixte qui a procédé à son élaboration.

Cette commission sera réunie à la demande de la partie la plus diligente et dans le délai maximum de 1 mois à compter de la transmission de la demande à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE).

CHAPITRE III

PRIMES DIVERSES

Article 35

Prime d'ancienneté

Après 2 ans d'ancienneté, le salarié cadre, technicien et agents de maîtrise ou non cadre bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à 1 % du salaire total brut tous les 2 ans pour atteindre au maximum 6 % la douzième année.

Article 35.1

Prime d'outillage

L'outillage est fourni par l'employeur.

Dans les cas exceptionnels où le salarié fournirait les outils, en accord avec l'employeur, il percevra une prime spéciale d'outillage représentant l'amortissement normal de l'outil utilisé.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article 36

Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine, conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail. Cette durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion, sauf dispositions contractuelles plus favorables, du temps nécessaire au casse-croûte, aux repas et des périodes dites d'équivalences, ainsi que des périodes de repos.

Le trajet domicile/lieu de travail habituel n'est pas un temps de travail effectif. Le déplacement du siège de l'entreprise sur le lieu d'exécution du travail est un temps de travail effectif. Le trajet domicile/lieu d'exécution du travail, s'il est supérieur au temps habituel de trajet domicile/lieu de travail, fera l'objet d'une contrepartie négociée entre l'employeur et le salarié (art. L. 3121-4 du code du travail).

La durée légale annuelle est de 1 607 heures en incluant la journée de solidarité.

Article 36.1

Équivalences

Pour les salariés énumérés ci-après la durée de présence correspondant à 35 heures de travail effectif est fixée à 42 heures (art. R. 713-6 du code rural) :

- personnel de gardiennage de locaux ou d'installation ;
- personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu ;
- préposé des services d'incendie ;
- pour le personnel affecté à la surveillance des animaux de l'élevage, 1 heure 10 du temps consacré à la surveillance des animaux est comptée pour 1 heure de travail effectif ;
- pour le personnel présent sur les marchés et non occupé, 1 heure 15 de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Article 36.2

Organisation du temps de travail

Les parties conviennent d'appliquer les possibilités d'organisation du temps de travail prévues à l'accord national du 23 décembre 1981 et à l'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002.

Article 36.3

Absences

Toute absence doit être autorisée, ou motivée. L'autorisation, sauf en cas d'urgence ou de motifs légitimes (accident, maladie, cas de force majeure, impossibilité absolue), doit être demandée à l'employeur au moins l'avant-veille du premier jour de son absence, sous réserve du respect des droits des représentants du personnel.

Les employeurs ne peuvent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés titulaires d'un mandat pour assister aux commissions et réunions de négociation 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 et réglementaires.

Article 36.4

Réductions exceptionnelles de l'horaire de travail

Pourront être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective de travail résultant : de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure, d'inventaire ; du chômage d'un jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Les heures perdues au-dessous de la durée normale peuvent être récupérées en application de l'article L. 3121-50 du code du travail lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel selon les modalités ci-après :

- 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 ;
- résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au taux normal 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.

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

Article 36.5

Coordination entre variation d'horaire, heures de récupération et chômage partiel

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

- décider la récupération des heures ainsi perdues conformément aux dispositions de l'article 36.4 ;
- décider d'utiliser la variation d'horaire prévue à l'article 36.2 susvisé si l'employeur applique le dispositif d'annualisation de la durée du travail ;
- solliciter de l'autorité administrative compétente l'admission au chômage partiel.

Lorsque, au cours d'une semaine ou d'une période annuelle, un salarié a effectué à la fois des heures de variation et des heures de récupération telles que définies à l'article 36.4, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être effectuées au-delà de 35 heures par semaine, soit au titre de la variation, soit au titre de la récupération, ne peut excéder 8 heures par semaine (art. R. 713-4 du code rural) et 180 heures par période annuelle.

1. Principe général

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit.

Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder 1/3 de cette durée sauf accord du salarié.

2. Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser deux fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

3. Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base de 1/12 de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

Article 37

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à l'article L. 3121-28 du code du travail ainsi que par le chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé :

- de 1 heure 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- et de 1 heure 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Article 37.1

Détermination de la période annuelle

La période annuelle visée à l'article 10.1 de l'accord national susvisé s'entend de l'année civile.

Article 38

Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail

Le contrôle de la durée du travail devra répondre aux dispositions des articles L. 713-20 et R. 713-35 à R. 713-50 du code rural, et de l'article 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition des agents de contrôle.

Article 39

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, tout salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 35 heures consécutives. Ce repos est constitué du repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives (art L. 714-1 et L. 714-5 du code rural). Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Les dérogations au repos hebdomadaire et au repos dominical sont admises ou accordées dans les conditions spécifiées à l'article 47 ci-après.

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

L'employeur qui désire suspendre le repos hebdomadaire doit se conformer aux dispositions de l'article 48 ci-après.

Les jeunes âgés de 14 à 16 ans non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires doivent obligatoirement bénéficier du repos dominical.

Article 39.1

Dérogations 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 l'une des 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 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 ;
- d) Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation (loi du 23 février 2005).

En dehors des cas mentionnés ci-avant, l'employeur qui veut faire usage de l'une des dérogations prévues au premier alinéa du présent article doit en formuler la demande auprès de l'autorité administrative (DIRECCTE) dans les conditions prévues à l'article R. 714-4 du code rural et au moins 15 jours avant la date concernée.

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire :

1. Selon les modalités prévues au c ci-dessus pour le personnel employé :
 - aux soins des animaux ;
 - aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ;
 - à la conduite des appareils fonctionnant en continu ;
 - au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide ;
 - à des activités d'organisation de manifestations, d'installation de stand et d'exposition dans les foires et salons (ayant fait l'objet d'autorisation ou d'agrément) ;
 - à des opérations de maintenance qui pour des raisons techniques doivent être réalisées de façon urgente ou qui nécessitent la mise hors exploitation.
2. Selon les modalités prévues au a ou au b ci-dessus dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent.
3. Selon les modalités prévues au d ci-dessus pour le personnel employé à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes.

Article 39.2

Suspension du repos hebdomadaire

Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire dans les conditions prévues à l'article 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et en application des troisième et quatrième alinéas de l'article 38 ci-dessus doit en aviser immédiatement l'autorité administrative (DIRECCTE) et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.

Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

CHAPITRE V

PAIE

Article 40

Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Les salariés payés au mois devront être réglés au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant celui pour lequel le salaire est dû.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont assimilés aux salariés payés au mois.

Article 41

Bulletins de salaire

Lors de chaque paie, l'employeur établit un bulletin de salaire qui sera obligatoirement remis au salarié. Ce bulletin doit indiquer les mentions exigées par la loi.

CHAPITRE VI

AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE

Article 42

Nourriture et logement

La valeur de base servant au calcul des avantages en nature est fixée à l'annexe I "Salaires" de la convention (annexe I).

Le salaire du personnel nourri est calculé en déduisant la valeur de la nourriture de son salaire net après déduction des cotisations sociales.

Le montant de la valeur journalière de la nourriture est calculé sur la base d'un petit déjeuner et de deux repas. La valeur du petit déjeuner est fixée à une demi-fois la valeur de référence des avantages en nature, la valeur d'un repas est égale à une fois cette même valeur de référence.

L'évaluation mensuelle du logement du salarié agricole est fixée forfaitairement à l'annexe I "Salaires" qui prévoit la valeur de la première pièce occupée et la valeur de chaque pièce supplémentaire. La valeur de la première pièce occupée est égale à huit fois la valeur de base servant au calcul des avantages en nature, la valeur de chaque pièce supplémentaire fixée à l'annexe I "Salaires" résultera d'une négociation séparée.

Le montant de la valeur mensuelle du logement est arrondi à l'euro supérieur.

Un état des lieux est établi lors de la prise en charge, en double exemplaire, sur papier libre.

À défaut, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne peut être réclamée à la partie prenante.

La valeur du logement est déduite du salaire lors de chaque paie.

Le logement, étant un accessoire du contrat, doit être évacué par son occupant au jour où ledit contrat cesse d'avoir effet.

Article 43

Chauffage et éclairage

1. Logement constitué d'une pièce incluse dans le logement de l'employeur : ce local doit être normalement chauffé et éclairé sans qu'il en résulte une augmentation du montant de l'évaluation du logement.

2. Logement indépendant de celui de l'employeur :

a) Chauffage :

- dans le cas d'un chauffage au bois, l'employeur indiquera à son salarié le bois qu'il aura à couper et à ramasser lui-même sur son temps de travail ; le salarié ne pourra, en aucune façon, ni vendre, ni emporter hors de l'exploitation tout ou partie du bois qui lui a été accordé dans les conditions prévues au présent article ;
- dès lors que le logement mis à disposition du salarié n'est pas chauffé au bois, celui-ci assurera personnellement les frais de chauffage.

b) Électricité et eau :

Le salarié supportera personnellement la consommation d'électricité et d'eau.

Afin d'éviter tout litige, des compteurs d'eau et d'électricité propres au logement du salarié devront être installés par l'employeur.

Toutefois, le contrat de travail peut prévoir les conditions dans lesquelles le chauffage, l'éclairage et l'eau seront fournis au salarié.

Article 44

Règlements des avantages en nature

Le montant des avantages en nature est ajouté au salaire brut pour le calcul des cotisations et déduit du salaire net à payer.

Article 45

Frais d'emménagement et frais de voyage

Les frais d'emménagement des salariés permanents embauchés dans le département ou dans un rayon de 50 km autour de l'exploitation, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier et les frais de voyage du salarié et de sa famille.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave dans les 12 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser les frais dont l'employeur a supporté la charge, étant entendu que ceux-ci sont réduits proportionnellement au temps de présence sur l'exploitation.

CHAPITRE VII

CONGÉS PAYÉS. – JOURS CHÔMÉS

Article 46

Congés payés

Les congés payés sont attribués dans les conditions fixées par les articles 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord national et par les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Les salariés chargés des soins aux animaux et travaillant le dimanche, bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires.

Les congés payés doivent être fixés d'un commun accord.

Les congés payés de plus de 24 heures peuvent ne pas être attribués pendant des périodes de haute activité de l'exploitation.

Article 47

Jours fériés légaux chômés et payés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- la Toussaint ;

- 11 Novembre ;
- Noël.

La journée de solidarité instituée à l'article L. 3133-7 du code du travail pourra notamment être accomplie l'un de ces jours fériés selon des modalités à définir par l'employeur ou par accord collectif.

Le 1^{er} Mai est obligatoirement chômé et payé, sauf dérogation prévue par l'article L. 3133-6 du code du travail lorsque la nature de l'activité l'exige.

Le chômage des autres jours fériés n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Article 48

Fête locale

Il est accordé aux salariés un jour chômé et payé à l'occasion de la fête locale organisée dans la commune du siège de l'entreprise.

CHAPITRE VIII

PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Article 49

Garantie de l'emploi en cas de maternité

Elle est assurée dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et 5 du code du travail.

Article 49.1

Dispense de préavis

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent rompre leur contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, conformément à l'article L. 1225-34 du code du travail.

Article 50

Repos des femmes en couche et des femmes allaitant leurs enfants

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, de 1 heure par jour durant les heures de travail.

Article 51

Congés de maternité, de paternité et d'adoption

Ces congés sont attribués dans les conditions prévues aux articles L. 1225-17 et suivants (maternité), L. 1225-35 et 36 (paternité) et L. 1225-37 et suivants (adoption) du code du travail.

Article 51.1

Indemnité journalière de maternité ou d'adoption

Pendant la période du congé de maternité ou d'adoption, les salariées ont droit à l'indemnité journalière prévue par la législation sur les assurances sociales sous réserve de satisfaire aux conditions exigées par cette législation et notamment de cesser toute activité salariée pendant la période d'indemnisation.

Article 52

Reprise du travail

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 52.1

Congé parental d'éducation

Le bénéfice de ce congé est attribué dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

Article 53

Congé de naissance

Tout salarié bénéficie de 3 jours de congés supplémentaires pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Pour un même enfant, ces jours d'absence peuvent se cumuler avec les congés de paternité ou d'adoption.

Ces 3 jours peuvent être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et les bénéficiaires, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

La rémunération de ces 3 jours, à la charge de l'employeur, est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

CHAPITRE IX

AUTRES CONGÉS

Article 54

Congés spéciaux

Tout salarié a droit à :

- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 4 journées de congé payées à l'occasion de son mariage, ou de la conclusion d'un Pacs ;
- 3 journées de congé payées à l'occasion du décès de son conjoint, ou d'un partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur ;
- 5 journées de congé payées à l'occasion du décès d'un enfant ;
- 2 journées de congé payées à l'occasion du décès d'un descendant autre qu'un enfant ;
- à l'occasion du mariage d'un enfant, le (ou la) salarié(e) pourra prétendre à une autorisation d'absence de 2 journées dont une sera rémunérée ;
- 1 journée de congé payée à l'occasion de la journée d'appel de préparation à la défense ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.

Article 55

Prise en compte des jours d'absences

Les jours d'absence prévus aux articles 53 et 54 sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

CHAPITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 56

Sécurité et prévention des risques

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des textes en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail de leurs salariés agricoles, ainsi que de l'accord collectif national du 23 décembre 2008 relatif aux conditions de travail en agriculture.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À ce titre, il procède à l'évaluation des risques professionnels et la retranscrit dans le document unique prévu aux articles R. 4121-1 à 4 du code du travail.

L'employeur assure la formation de chaque salarié à la sécurité à son poste de travail et lui fournit les équipements de protections individuels correspondants.

Dans les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, les dispositifs de protection sont obligatoires.

Toutes mesures de protection doivent être prises par les employeurs lors de l'emploi de produits chimiques et phytosanitaires classés dangereux ou cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR).

Article 57

Travaux insalubres, manutention, travail des jeunes et des femmes

Les femmes, les jeunes salariés et les apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces.

Il est interdit d'occuper les jeunes (mineurs) à des travaux insalubres ou dangereux.

Manutention de charges : article R. 4541-9

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable (...) un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes.

Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.

Les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles au sens de l'article R. 4541-2 du code du travail excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

Travaux salissants

Cf. arrêté du 3 octobre 1985 fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants :

Liste des travaux :

- manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide ;
- travaux d'abattage d'animaux de boucherie et de volailles ;
- travaux d'équarrissage ;

- curage des fosses à purin ou à compost ;
- travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium ;
- manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire ;
- insecticides organophosphorés et carbamates anticholinestérasiques ;
- dérivés nitrés de la série phénolique (colorants nitrés) ;
- dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et de ses homologues ;
- fongicides organo-mercuriels ;
- huiles anthracéniques.

Travaux effectués dans les ateliers où la captation de poussières est absente ou insuffisante :

- manipulation ou emploi des engrais, notamment de la cyanamide calcique ;
- effilochage ou broyage, cardage des plantes végétales à usage textile ;
- stockage et manipulation des céréales et des semences, traitements phytosanitaires des semences ;
- fabrication, manutention de la poudre de lait, des aliments du bétail ;
- travaux de nettoyage et entretien des fours, cheminées, chaudières, retailage des vieilles meules ;
- criblage, ensachage et manutention du charbon de bois.

Travaux dangereux

Pas de restrictions particulières pour les femmes (hormis les femmes enceintes) ; restrictions pour les jeunes travailleurs (stagiaires, apprentis) pour l'utilisation des machines, appareils et des produits dangereux ; déclaration préalable à l'inspection du travail.

Cf. articles L. 4151-1 et suivants du code du travail sur les dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs.

Article 58

Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions de l'arrêté préfectoral du 18 décembre 1978 et des textes qui le modifieront ou le remplaceront.

Possibilité d'hébergement temporaire sous tente pendant les travaux saisonniers d'été.

Textes applicables :

Décret du 24 août 1995 et l'arrêté du 1^{er} juillet 1996, (NOR AGRS9601337A) relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉSILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Article 59

Procédure disciplinaire

Dans le cadre des dispositions des articles L. 1332-1 à 3 du code du travail, le salarié à l'égard duquel l'employeur envisage de prendre une sanction pouvant avoir une incidence, immédiate ou non, sur sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, peut se faire assister lors de l'entretien préalable prévu par l'article précité par une personne de son choix, salariée de l'entreprise ou de l'exploitation qui l'occupe ou de toute autre entreprise ou exploitation relevant du champ d'application de la présente convention.

Article 60
Conditions de résiliation

Sous réserve des dispositions de l'article 20 (reprise du travail à l'issue d'une période de suspension) de la présente convention, de conditions plus favorables contenues dans les contrats écrits, les conditions de résiliation des contrats de travail sont déterminées par les lois, décrets, arrêtés, règlements en vigueur et par les dispositions ci-après.

Article 61
Préavis

Le préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Le point de départ du préavis coïncide avec la date de présentation mentionnée par la poste sur l'avis de réception.

En cas de démission, de licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde, de départ et mise à la retraite, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les techniciens, les agents de maîtrise et les salariés logés par l'employeur ;
- 2 mois pour un salarié comptant au moins 2 ans d'ancienneté chez le même employeur et 1 mois pour tous les autres salariés.

En cas de licenciement, les formalités prévues par les articles L. 1232-2 à 4, L. 1232-6 et s, R. 1234-1 à 5 du code du travail devront être respectées.

Pendant le préavis, des demi-journées sont accordées au salarié dans les conditions suivantes, pour lui permettre de rechercher un emploi :

- 2 demi-journées par semaine dont une au choix du salarié et une validée par l'employeur ;
- ces 2 demi-journées peuvent être groupées.

Le droit du maintien du salaire pour ces journées d'absence, réservées à la recherche d'un nouvel emploi n'est ouvert que dans le 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
Indemnité de licenciement

Le licenciement d'un salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée, au service d'un même employeur de façon ininterrompue depuis au moins 1 an, ouvrira droit au profit de ce salarié, sauf faute grave de sa part, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le personnel non cadre – dont technicien ou agent de maîtrise – licencié par l'employeur sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis d'une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté, tel que défini à l'article R. 1234-2.

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis d'une indemnité égale à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté avec plafond de 12 mois, sous réserve des dispositions légales.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 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*.

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

Article 63

Procédures de licenciements

L'employeur devra appliquer les dispositions légales et réglementaires particulières applicables.

Le salarié convoqué à un entretien préalable peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'État dans le département s'il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise au sens de l'article 13 de la présente convention collective.

Article 64

Non-respect du préavis

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai de préavis est tenu de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale aux salaires correspondants au préavis dû.

Article 65

Rupture conventionnelle

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article 66

Indemnité de départ à la retraite

1. Départ volontaire du salarié

Tout salarié ayant atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions suivantes :

Salariés non cadres dont techniciens et agents de maîtrise :

- 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 d'ancienneté.

Cadres :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté.

Le salaire de base à prendre en considération est le salaire brut moyen, soit des 12 derniers mois de travail, soit des 6 derniers mois, soit des 3 derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le

salarié devant être retenue. Les avantages éventuellement versés annuellement devront être intégrés proportionnellement au nombre de mois retenus pour le calcul.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu aux 1^{er}, 2^e, 3^e et dernier alinéas de l'article L. 1234-1 du code du travail.

2. Mise à la retraite résultant d'une décision de l'employeur

Tout salarié ayant atteint l'âge légal dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 60.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque les conditions légales de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'employeur décidant la mise à la retraite du salarié est tenu de respecter la durée du préavis prévue à l'article 61.

Article 67

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat établi selon les dispositions légales.

TITRE V

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS TRAVAILLANT À LA TÂCHE

Article 68

Travail à la tâche

Les dispositions applicables aux salariés travaillant à la tâche sont fixées par l'annexe I *bis* à la présente convention.

Pour les salariés travaillant à la tâche, les dispositions de l'article 41 de la présente convention s'appliquent conformément aux dispositions du point 5 de l'article R. 3243-1 du code du travail, en plus de la période et du nombre d'heures de travail, devront obligatoirement être mentionnés : le prix de l'unité servant de base au calcul de la rémunération, le nombre d'unités effectuées pendant la période.

Quelle que soit la durée du travail à la tâche, le salarié doit être rémunéré au moins une fois par mois.

TITRE VI

INSTITUTION D'UN RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 69

Affiliation

Sont obligatoirement affiliés à la caisse autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) 8 et 10, rue d'Astorg, Paris 8^e tous les salariés entrant dans le champ d'application (art. 1^{er}) de la présente convention collective.

Les techniciens et agents de maîtrise/cadres relèvent de plus obligatoirement de la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles.

Article 70

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est constituée par le salaire brut perçu par le salarié.

Article 71

Retraite. – Taux de cotisation

Le taux global de la cotisation est le taux minimum fixé au règlement de prévoyance de la CAMARCA.

Il est réparti de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur,
- 40 % à la charge du salarié.

L'employeur assurera le règlement intégral de la cotisation après avoir effectué le précompte de la part ouvrière lors de chaque paie.

Article 72

Taux minimum

Le taux fixé à l'article 71 est un taux minimum qui pourra être augmenté par accord entre l'employeur et le salarié.

Article 73

Couverture santé et prévoyance

Les garanties en matière de santé et de prévoyance sont fixées par des accords départementaux pour les non-cadres et nationaux pour les techniciens et agents de maîtrise/cadres. »

Article 3

Le présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale du Gers, prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Auch, le 31 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET SALAIRES APPLICABLES DANS LES EXPLOITATIONS AGRICOLES, LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET LES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES DU GERS

En application de l'article 23, les salariés payés au temps sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Ouvrier et employé		
Niveau I. – Échelon I (100)	9,76	1 480,30
Niveau II. – Échelon I (130)	9,91	1 503,05
Niveau II. – Échelon II (145)	10,03	1 521,25
Niveau III. – Échelon I (160)	10,16	1 540,97
Niveau III. – Échelon II (175)	10,25	1 554,62
Niveau IV. – Échelon I (190)	10,40	1 577,37
Niveau IV. – Échelon II (200)	10,67	1 618,32
Techniciens et agents de maîtrise		
Technicien niveau I. – Échelon I	10,99	1 666,85
Technicien niveau I. – Échelon II	11,31	1 715,39
Agent de maîtrise niveau I. – Échelon II	11,63	1 763,92
Technicien niveau II		
Agent de maîtrise niveau II		
Cadres		
Niveau I	14,27	2 164,33
Niveau II	16,38	2 484,35

Majorations pour heures supplémentaires

36 ^e à 39 ^e heure ⁽¹⁾	Bonification de 25 %
40 ^e à 43 ^e heure	Majoration de 25 %
44 ^e heure et au-delà	Majoration de 50 %
(1) La bonification est attribuée soit par le versement d'une majoration de salaire, sous soit la forme d'un repos payé.	

En application de l'article 42, la valeur de base servant au calcul des avantages en nature est fixée à :

– base de calcul : 3,00 €.

(En euros.)

NOURRITURE PAR JOUR		LOGEMENT PAR MOIS	
Petit déjeuner	1,50	1 ^{re} pièce	24
Repas midi	3	Par pièce supplémentaire	12
Repas soir	3		
Total	7,50		

ANNEXE I BIS

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS SAISONNIERS

Employés à la taille de la vigne et aux travaux accessoires



(En euros.)

NATURE DES FAÇONS		NOMBRE de pieds	TEMPS passé	CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	PRIX aux 1 000 pieds
Taille	Guyot simple	1 000	8 heures	Niveau II, éch. I. – Coef. 130	9,91	79,28
	Guyot double	650	8 heures	Niveau II, éch. I. – Coef. 130	9,91	121,97
Personnel titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans.	Guyot simple	1 000	8 heures	Niveau II, éch. II. – Coef. 145	10,03	80,24
	Guyot double	650	8 heures	Niveau II, éch. II. – Coef. 145	10,03	123,45
Tombée des bois	Guyot simple	1 350	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	57,84
	Guyot double	1 200	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	65,07
Pliage – Liage	Guyot simple	2 000	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	39,04
	Guyot double	1 200	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	65,07
Épamprage	Guyot simple	4 000	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	19,52
	Guyot double	4 000	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	19,52
Relevage	1 ^{er} passage	5 250	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	14,87
	2 ^e passage	3 500	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	22,31

Les salaires ci-dessus indiqués sont des salaires bruts auxquels devra être ajoutée l'indemnité de congés payés de 10 %.

ANNEXE II

TABLEAU DE RACCORDEMENT ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION		
	Ouvriers et employés	Techniciens et agents de maîtrise	Cadres
Niveau I. – Échelon 1	Niveau I. – Échelon 1		
Niveau I. – Échelon 2			
Niveau II. – Échelon 1	Niveau II. – Échelon 1		
Niveau II. – Échelon 2	Niveau II. – Échelon 2		
Niveau III. – Échelon 1	Niveau III. – Échelon 1		
Niveau III. – Échelon 2	Niveau III. – Échelon 2		
Niveau IV. – Échelon 1	Niveau IV. – Échelon 1		
Niveau IV. – Échelon 2	Niveau IV. – Échelon 2		
		Technicien Niveau I. – Échelon 1 Technicien Niveau I. – Échelon 2 Agent de maîtrise Niveau I. – Échelon 2 Technicien Niveau 2 Agent de maîtrise Niveau 2	
Personnel d'encadrement			
Groupe III			
Groupe II			Niveau I
Groupe I			Niveau II