
Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

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° 125 du 20 juillet 2023

NOR : AGRS2497027M

IDCC : 7024, 9321

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;
Fédération départementale des CUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général de l'agroalimentaire CFDT du Gers ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations conviennent que les dispositions suivantes qui constituent le présent avenant de révision se substituent à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu du

Gers (ex-IDCC 9321), qu'il renomme « Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 – Avenant n° 125 PA CUMA » :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail du département du Gers (ex-IDCC 9321) du 12 juin 1954 étendue par arrêté du 29 novembre 1954 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département du Gers ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant de révision n° 125 se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu du Gers (ex-IDCC 9321), qu'il renomme « Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 – Avenant n° 125 PA CUMA ».

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif étendu

Article 1.1 | *Champ d'application*

Article 1.1.1 | *Professionnel*

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, concernés par les activités : 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 activités touristiques (agrotourisme) ou de loisir 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, à l'exclusion des exploitations d'horticulture et de pépinières (IDCC 8734), des exploitations forestières (IDCC 8731) et des parcs zoologiques (IDCC 7017).

Il est entendu que ces activités relèvent du champ professionnel de la convention nationale applicable soit la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 1.1.2 | Géographique

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1.1 du département du Gers.

Article 1.2 | Modalités d'application en entreprise

Le présent accord a vocation à compléter ou adapter, sur le champ d'application défini à l'article 1^{er}, les dispositions applicables de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, dite « PA/CUMA », à des fins de simplification et de lisibilité.

Cet accord s'applique donc dans le respect des dispositions d'ordre public légal, des accords nationaux de la branche ou de l'interbranche agricole applicables et du cadre conventionnel sous réserve du respect du principe de faveur.

Ainsi, le présent accord s'applique dans le respect de l'article L. 2253-3 du code du travail nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause professionnelle en application des contrats de travail, d'usages, d'engagements unilatéraux ou d'accords collectifs.

Article 1.3 | Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | Commission de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 1.4.1 | Commission de négociation

Les négociations se tiennent en commission départementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives en application de l'accord en suivant.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 1.4.2 | Commission d'interprétation

La commission départementale mixte paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles représentatives.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : ddetspp@gers.gouv.fr, ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse : DDETS PP 32, Cité administrative, place de l'Ancien-Foirail, 32020 Auch Cedex 9 à l'attention du président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu PA/CUMA. La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission mixte d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales salariées et professionnelles représentatives de la présente commission. En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission peut être assuré par un représentant de la DDETSPP 32 qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

Article 1.4.3 | Commission de conciliation et d'arbitrage

La commission de conciliation a pour mission de tenter de concilier les parties. Ainsi, les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4.2 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

Article 1.5 | Conditions de suivi et de rendez-vous

La commission de négociation mixte paritaire ou paritaire se réunit au moins une fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail, et de protection sociale complémentaire.

Article 1.6 | Révision et dénonciation

Article 1.6.1 | Révision

Dans les conditions prévues par le code du travail, le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives.

En vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai indiqué. Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées par le code du travail sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés.

Article 1.6.2 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec accusé réception et se charge(nt) des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui précède la dénonciation est de 3 mois.

Article 1.6.3 | Effets de la dénonciation

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération est définie par le code du travail et notamment selon les dispositions de l'article L. 2261-13.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Article 1.7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2024.

Article 1.8 | Dépôt et extension

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version papier en deux exemplaires sont déposées à la DDETS PP 32.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 3 Formation

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 3 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 4 Classification

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 4 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 5 Rémunération

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 5 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020.

Pour rappel, les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale qui est applicable.

En lieu et place de l'annexe « grille de salaires » de la convention collective nationale, un accord territorial ou sectoriel peut prévoir l'application d'une grille de salaires. Le cas échéant, La grille de salaires de l'accord territorial ou sectoriel ne peut être inférieure à l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale.

Article 5.1 | *Salaire*

Article 5.1.1 | *Périodicité des règlements de salaire*

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 ou disposition légale plus favorable le cas échéant.

Article 5.1.2 | *Salaire forfaitaire du travail à façon en viticulture*

Dans le respect du code rural, il est possible d'embaucher des salariés pour effectuer des travaux de viticulture rémunérés à la façon. Un cadre de pratiques harmonisées est fixé par le présent accord.

Ce cadre est défini en annexe I du présent accord.

Il est précisé que ces dispositions ne traitent pas du travail à domicile qui répond à un autre cadre réglementaire.

Article 5.2 | *Frais professionnels*

Article 5.2.1 | *Matériel de travail*

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée. Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux sont fournis par l'employeur. Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état d'entretien, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.

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

Article 5.2.2 | *Frais d'aménagement*

Les frais professionnels d'emménagement des salariés permanents embauchés dans le département du Gers ou dans un rayon de 50 kilomètres 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 (conjoint et enfants).

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave ou lourde dans les douze 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.

Article 5.3 | *Primes et avantages divers*

Article 5.3.1 | *Prime et congé d'ancienneté*

La prime d'ancienneté est destinée à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein d'une même entreprise, il est instauré une prime d'ancienneté.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base fixé par l'annexe « grille de salaires » applicable dans le respect de l'article 5.1.1 de la convention collective nationale et de la manière suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
Après 2 ans et jusqu'à 4 ans	1 %
Après 4 ans et jusqu'à 6 ans	2 %
Après 6 ans et jusqu'à 8 ans	3 %
Après 8 ans et jusqu'à 10 ans	4 %
Après 10 ans et jusqu'à 12 ans	5 %
Après 12 ans et jusqu'à 15 ans	6 %
Après 15 ans	7 %

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est octroyé au salarié qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes. Ce congé sera pris selon les mêmes modalités que les congés annuels.

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
Après 20 ans et jusqu'à 25 ans	1 jour
Après 25 ans et jusqu'à 30 ans	2 jours
Après 30 ans	3 jours

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

Article 6.1 | *Retraite complémentaire et supplémentaire*

Pour rappel, les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention.

Par ailleurs, l'accord national du 15 septembre 2020 prévoit la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres applicable depuis le 1^{er} juillet 2021, dès lors que le salarié répond aux conditions de bénéfices définies à l'article 3 de ce même accord.

Article 6.2 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire adaptée*

En application de l'article 6.2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020, le régime de prévoyance complémentaire au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 30 septembre 2009 relatif à la mise en œuvre de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres.

En application de l'article 6.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, le régime de frais de santé complémentaire spécifique au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 17 septembre 2009 d'assurance complémentaire au frais de santé des salariés agricoles non-cadre.

Tel que rappelé dans la convention collective nationale PA/CUMA, les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 s'appliquent aux cadres, aux techniciens et aux agents de maîtrise dans les conditions fixées.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Article 7.1 | *Établissement du 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 14.01.91). 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.

Chapitre 8 Durée du travail

Article 8.1 | *Majoration pour travail exceptionnel du dimanche*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail un dimanche n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié amené à travailler exceptionnellement un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. L'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations de même objet déjà prévues par l'entreprise.

Article 8.2 | *Congés pour soin des animaux*

Les salariés chargés du soin des animaux travaillant le dimanche bénéficient de deux jours de congés payés annuels supplémentaires. Ces jours de congés doivent être fixés d'un commun accord. Au-delà d'un congé de plus de 24 heures, celui-ci peut ne pas être attribué pendant des périodes de haute activité de l'exploitation.

Article 8.3 | *Période annuelle de référence du repos compensateur*

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

Article 8.4 | *Journée de solidarité*

La journée de solidarité pourra notamment être accomplie un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai selon les modalités à définir par l'employeur ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

En cas de changement d'employeur, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération supplémentaire, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos. Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Article 9.1 | *Durée de préavis adaptée pour le salarié logé*

En complément des dispositions prévues par les conventions collectives nationales applicables, en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, le salarié logé par l'employeur bénéficie d'un préavis dont la durée est portée à 3 mois si celle-ci est plus favorable.

Le logement attribué par l'employeur doit être distingué du logement loué selon un bail d'habitation. Le bail d'habitation signé entre un employeur et un salarié est indépendant du contrat de travail. La rupture du contrat de travail n'entraîne pas, dans ce cas, la résiliation du bail.

Article 9.2 | *Indemnité de licenciement adaptée*

Dans le respect des dispositions prévues par les conventions collectives nationales applicables et notamment l'article 9.2 de la convention collective PA/CUMA, l'indemnité de licenciement du salarié cadre et technicien agent de maîtrise ayant entre 1 an et 10 ans d'ancienneté est portée à 1/3 de mois de salaire.

Article 9.3 | *Article indemnité de départ à la retraite adaptée*

Dans le respect des dispositions prévues par les conventions collectives nationales applicables et notamment l'article 9.3 de la convention collective PA/CUMA, l'indemnité de départ à la retraite du salarié cadre et technicien agent de maîtrise ayant entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté est portée à 3 mois de salaire.

Article 9.4 | Heures pour recherche d'emploi adaptées

Dans le respect des dispositions de la convention collective nationale applicable, le nombre d'heures pour recherche d'emploi correspond à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une est fixée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur. Ces demi-journées peuvent être groupées.

Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour cause de licenciement, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Cette disposition cesse de s'appliquer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Chapitre 10 Conditions de travail

Article 10.1 | Congés pour évènement familiaux adaptés

Dans le respect des modalités d'application de l'article 10.1.2 de la convention collective nationale du production agricole et CUMA la durée du congé appliquée :

- au mariage d'un enfant est remplacée par 1 jour rémunéré auquel s'ajoute une autorisation d'absence d'un jour à prendre le jour qui suit où qui précède. Cette autorisation d'absence n'est pas rémunérée. Le salarié peut toutefois utiliser ce jour-là son droit à congé acquis ou convenir d'une récupération avec son employeur ;
- par ailleurs, le salarié bénéficie de deux jours de congés payés à l'occasion du décès d'un descendant en ligne directe autre que l'enfant.

Article 10.2 | Autres congés familiaux adaptés

Dans le respect des modalités d'application prévues notamment à l'article 10.1.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA qui ne prévoit pas de rémunération pour le congé spécifique qu'elle fixe, il est prévu que ce congé spécifique sera rémunéré dans la limite de :

- 3 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans ;
- 5 jours par an pour un enfant de moins d'un an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Article 10.3 | Fête votive spécifique

Il est accordé au salarié un jour annuel chômé et payé à l'occasion de la fête votive organisée dans la commune du siège de l'entreprise.

Fait le 20 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Organisation du travail à façon en viticulture

I-1. Définition des façons

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée au cours des façons (affûtage, graissage). Les procédures de désinfection du matériel de taille sont appliquées.

a) Taille

La taille est exécutée à l'aide de sécateurs électriques sur les bois de l'année et selon les prescriptions des cahiers des charges de nos appellations Armagnac Gascogne auxquelles prétendent les vignes considérées à savoir les tailles Guyot simple ou double ou cordon de Royat. Pour le respect de ces prescriptions et dans le cas d'un nombre exagéré de bourgeons laissés par le tailleur, il conviendra que le surnombre devra être supprimé. Les coupes devront être franches et le vieux bois inutile supprimé à la scie. La taille pratiquée pourra varier en fonction des cépages et de la vigueur de la souche puis repérage des anomalies du pied ou identification des plants morts pour une alerte du responsable de chantier.

b) Tombée des bois

Récupération des crochets ou agrafes, tirage des bois et dépôt en vrac dans le rang, enlèvement et dépose des bois un rang sur deux.

c) Pliage-liage

On entend par pliage l'opération qui consiste à cintrer la branche à fruit et à la fixer au fil de fer à l'aide d'un ou deux liens selon nécessité. L'opération doit être effectuée par temps doux et arrêtée dès que les branches à fruit deviennent cassantes.

d) Épamprage

L'épamprage consiste en l'ablation des repousses sur le cep en dessous de la tête de souche puis de la majorité des gourmands entre les bois de taille selon les cépages.

I-2. Période de référence

La période de référence du travail à façon en viticulture s'étend du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante.

I-3. Organisation du travail

L'employeur précise au salarié la période de travail à façon retenue pour chaque façon prévue au contrat, ainsi que le nombre de pieds de la ou des parcelle(s) associée avec la référence cadastrale. Le salarié organise lui-même son activité, sous l'horaire collectif en vigueur, sauf autre indication ou autorisation écrite expresse de l'employeur.

Un état des lieux de la qualité de la parcelle est effectué en début de contrat. Le salarié alerte ensuite l'employeur pour signifier tout dégât constaté sur la parcelle.

I-4. Santé et sécurité au travail

Compte-tenu de la particularité de cette modalité de travail, l'employeur accorde une vigilance particulière à la santé au travail du salarié.

Le salarié est sensibilisé à son obligation au repos quotidien et hebdomadaire par l'employeur qui y veille. Le salarié informe son employeur lorsqu'il se trouve sur l'exploitation et lorsqu'il la quitte. Par ailleurs, le salarié fournit à l'employeur, pour chaque semaine, l'état des lieux des horaires durant lesquelles il se trouvait sur l'exploitation pour réaliser les travaux.

Le salarié est sensibilisé aux principes d'ergonomie et de sécurité au travail, qui sont appliqués lors de la réalisation des opérations, incluant le port des équipements de protection individuelle. En cas de traitement d'une parcelle, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle il pourra de nouveau intervenir sur la parcelle.

I-5. Rémunération forfaitaire

La rémunération est fixée en fonction du nombre de pieds façonnés par le salarié dans des conditions normales d'activité, selon les usages locaux et les instructions de l'employeur.

À la demande expresse de l'employeur, le salarié pourra être amené à travailler les jours fériés et les dimanches, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération, le contrat de travail doit préciser les modalités de la rémunération.

(Voir page suivante.)

Grille de rémunération forfaitaire pour les travaux à façon en viticulture

Valeurs forfaitaires actualisées au 25 mai 2023.

Salaire forfaitaire au 1 000 pieds		Façons en :	Degré indicatif	Taille	Tombée des bois	Pliage-liage	Épamprage
		Parcelle dédiée (incluant taille et/ou épamprage)	Autonomie : 3 Technicité : 2	8 h 00	6 h 00	4 h 00	2 h 00
Guyot simple		Parcelle (à plusieurs ^[1]) (incluant taille et/ou épamprage)	Autonomie : 2 Technicité : 2	100,48 €	75,36 €	50,24 €	25,12 €
		Tombée des bois et/ou pliage-liage (sans taille ni épamprage)	Autonomie : 2	X	69,66 €	46,44 €	X
Salaire forfaitaire au 1 000 pieds		Façons en :	Degré indicatif	Taille	Tombée des bois	Pliage-liage	Épamprage
		Parcelle dédiée (incluant taille et/ou épamprage)	Autonomie : 3 Technicité : 2	12 h 30	6 h 30	6 h 30	2 h 00
Guyot double		Parcelle (à plusieurs ^[1]) (incluant taille et/ou épamprage)	Autonomie : 2 Technicité : 2	15700 €	81,64 €	81,64 €	25,12 €
		Tombée des bois et/ou pliage-liage (sans taille ni épamprage)	Autonomie : 2	14725 €	76,57 €	76,57 €	23,56 €
			Autonomie : 2	X	75,47 €	75,47 €	X
Majorations éventuelles applicables		Caractéristiques des cépages : non épamprés + 3 €, non prétaillés : + 3 €, Mansengs : + 3 €) Ancienneté des parcelles : > 25 ans : + 3 € par tranche supérieure de 10 ans					
Autres travaux		Au temps réel					
[1] Lorsque le salarié intervient pour la taille et/ou l'épamprage sur une parcelle sur laquelle intervient également au moins un autre salarié, dédié à la réalisation de travaux de nature différente mais permettant de partager la vigilance quant au développement de la vigne résultant des opérations réalisées.							

I-6. Matériel et équipement de travail

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée, y compris en cours de taille (affûtage, graissage). Les procédures de désinfection du matériel de taille sont appliquées.

Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux, notamment le sécateur électrique et/ou l'attacheur électrique sont fournis par l'employeur.

Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état d'entretien, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.