

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 FEVRIER 1968
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU DEPARTEMENT DE LA DORDOGNE**

- - -

Entre :

- la fédération des syndicats d'exploitants agricoles de la Dordogne,
- le syndicat départemental des employeurs de main-d'oeuvre,
- le syndicat des producteurs de fruits et légumes,
- le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes,
- le syndicat des champignonnistes,
- le syndicat des maraîchers,
- le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles,
- la fédération des C.U.M.A.,

D'une part, et

- la confédération française des travailleurs chrétiens,
- la confédération générale du travail,
- la confédération générale du travail force-ouvrière,
- la confédération française démocratique du travail,
- le syndicat des cadres d'exploitants agricoles.

D'autre part.

En application des articles L.2231-1 et L.2231-2 du code du travail (Avenant n° 95 du 22 janvier 2010), il est conclu la présente convention entre les représentants des organisations professionnelles signataires agissant en vertu de stipulations statutaires ou d'une délibération spéciale de leur syndicat, qui demandent que toutes les dispositions qu'elle prévoit soient étendues à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

- Avenant n° 91 du 3 juillet 2007, étendu au JO du 20 décembre 2012
- Avenant n° 92 du 1^{er} juillet 2008, étendu au JO
- Avenant n° 93 du 11 mars 2009, étendu au JO du 25 mars 2010
- Avenant n° 94 du 10 juillet 2009 - prévoyance, étendu au RAA du 29 janvier 2010
- Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 - révision convention collective, étendu au JO du 17 novembre 2010
- Avenant n° 96 du 22 janvier 2010 – salaires, étendu au RAA du 30 juillet 2010
- Avenant n° 97 du 22 janvier 2010 – ADEFA, étendu au JO du 29 décembre 2010
- Avenant n° 98 du 4 janvier 2011 - salaires, étendu RAA du 31 mars 2011
- Avenant n° 99 du 31 janvier 2012 – salaires, étendu RAA du 16 juillet 2012
- Avenant n° 100 du 31 janvier 2012 - révision convention collective, étendu au JO du 15 décembre 2012

Dernière mise à jour le 20/12/2012

TITRE I

CHAMP D'APPLICATION

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 1 : Champ d'application professionnel**

La présente convention détermine les rapports entre d'une part, les employeurs, d'autre part les salariés, cadres, ouvriers et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers des exploitations agricoles de toute nature du département de la Dordogne sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif et réglementaire.

(Avenant n°36 du 22 avril 1986) "Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, horticulture, cultures maraîchères, pépinières), les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, les entreprises de travaux agricoles, (avenant n°40 du 11 décembre 1986) " les champignonnières."

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

Des annexes préciseront les conditions particulières à certaines catégories de bénéficiaires.

Article 2 : Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, soeurs, alliés au même degré, n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant au chef d'exploitation.

----- (1) Les termes figurant en italiques ont été exclus de l'extension.

Article 3 : Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, ou qui seront conclus postérieurement à son entrée en vigueur lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions qu'elle prévoit.

La présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

Article 4 : Champ d'application territorial:

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans les établissements situés sur le territoire du département de la Dordogne, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

TITRE II

DUREE - REVISION - DENONCIATION "OBLIGATIONS DE NEGOCIER"

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 5 : Durée**

La présente convention est applicable à compter du 1er février 1968. Elle est conclue pour une durée de cinq ans, à l'expiration de cette période et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention trois mois avant l'expiration de la période en cours par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à toutes les organisations signataires, ainsi qu'au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à M. le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), en vue de la réunion dans un délai aussi court que possible, d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de (avenant n°13 du 27 novembre 1980) "l'article L.2261-20 du code du travail" ; ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à compter de la demande de révision.

(Avenant n°6 du 12 janvier 1976)" La convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de trois ans".

Les parties sont d'accord pour se réunir au moins une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 6 : Obligations de négocier :**

Obligation de négocier au niveau de la branche :

En application des articles L.2241-1 et L.2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

- une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle sur les salaires comporte un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négocier au niveau de l'entreprise :

Dans les exploitations et entreprises agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L.2121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai de 15 jours suivant la demande ; cette demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Au sein de la branche comme dans l'entreprise, ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

TITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 7 :** Sous réserve des articles L.2522-6 et L. 2523-1 du code du travail, les conflits collectifs du travail seront soumis à une commission paritaire de conciliation comprenant cinq représentants des employeurs et cinq représentants des salariés, dont un cadre.

La commission est réunie à la demande d'une des organisations signataires de la convention et tente de concilier les parties. Les conflits ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission et les solutions proposées par cette dernière doivent recueillir l'unanimité des membres présents. En cas de désaccord, les conflits sont portés devant la commission régionale agricole de conciliation, prévue par la partie II, Titre II, Section II du code du travail. Les conflits collectifs qui n'ont pas été soumis, dans le délai d'un mois, à la procédure conventionnaire susvisée sont immédiatement portés devant la commission régionale de conciliation.

Les conflits individuels pourront le cas échéant être soumis de manière facultative à l'inspecteur du travail, les intéressés ayant toujours la possibilité de les porter à tout moment devant le conseil des prud'hommes compétent en application de l'article L.1411-1 du code du travail.

TITRE IV DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 8 : Liberté syndicale et d'opinion**

Sous réserve des articles L.2141-4 et L.2141-5 du code du travail, les employeurs et salariés sont tenus de respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel, constitué en vertu du Livre IV du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance d'un salarié à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou conditionnellement pour arrêter ses décisions concernant notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés qui en font la demande, quarante huit heures à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois.

Sur convocation écrite de leur syndicat, les salariés obtiendront un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces congés et absences non rémunérés, peuvent être récupérés sur demande de l'une des parties.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 9 : Section Syndicale**

Chaque syndicat dont la représentativité est assurée dans les conditions fixées à l'article L.2142-1 du code du travail, peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 10: Représentation professionnelle des salariés - Délégué syndical et représentant de la section syndicale.**

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés et plus qui constitue une section syndicale désigne, dans les conditions fixées à l'article L.2143-3 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les exploitations, entreprises et établissements agricoles employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Par ailleurs, tout syndicat non représentatif ayant constitué une section syndicale peut, en application des articles L.2142-1-1 à L.2142-1-4 du code du travail, désigner un représentant de la section syndicale.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 11 : Délégués syndicaux interentreprises**

Les organisations de salariés désigneront d'un commun accord, six délégués syndicaux interentreprises et les organisations de cadres deux délégués pour l'ensemble du département.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises ; elles en informent également l'inspecteur du travail et les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de quinze heures par mois.

Lorsqu'un délégué syndical est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont relève cet employeur.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent pour les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 12 : Délégués du personnel**

En application des dispositions des articles L.2311-1 et suivants du code du travail, ils sont élus dans tous les établissements occupant au moins 11 salariés.

Ces délégués disposent d'un crédit de 15 heures par mois payées comme temps de travail.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 13 : Comité d'entreprise**

Sous réserve des dispositions de l'article L.2326-1 du code du travail, il est constitué un comité d'entreprise dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins 50 salariés.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions de membres des comités d'entreprises sont celles définies aux articles L.2322-1 et suivants du code du travail.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°89 du 21 février 2006)

Article 14 : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements occupant au moins cinquante salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par le décret n°93-449 du 23 mars 1993.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 15 : Droit d'expression des salariés**

Les salariés agricoles ont droit à s'exprimer directement et collectivement en plus de la voie hiérarchique et de celle des représentants du personnel sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur l'amélioration des conditions de travail.

Les modalités pratiques du droit d'expression seront déterminées par accord d'entreprise.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le travail et est payé comme tel.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 16: Règlement intérieur**

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L.1311-1 et suivants du Code du travail.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 17 : Formation professionnelle**

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois, règlements et accords nationaux en vigueur concernant la formation professionnelle et notamment les dispositions résultant des articles L.6322-1 et suivants et D.6321-1 et suivants du code du travail.

(Avenant n° 97 du 22 janvier 2010) **Article 18: Association pour l'emploi et la formation professionnelle**

En prolongement de l'accord national du 2 octobre 1984, les parties conviennent de créer une association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations et entreprises agricoles compris dans le champ d'application de la présente convention.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation salariée et patronale sur la base d'une cotisation égale à **0,10 %** du salaire soumis à cotisations sociales réparties à raison de **0,05 %** à la charge des salariés et de **0,05 %** à la charge des employeurs.

Ces cotisations exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole de la Dordogne.

Cet accord sur le financement de l'ADEFA est révisable par période biennale.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 19: Application des lois sociales**

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de la déclaration préalable et de toutes les formalités relatives à l'embauche des salariés qu'ils emploient.

Ils sont également tenus au versement des cotisations sociales.

Les cotisations d'assurances sociales sont assises sur les salaires bruts réels.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 20: Emploi des salariés étrangers**

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou accords internationaux

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 21 : Sous-entreprise et marchandage**

L'exploitation des ouvriers par les sous-entrepreneurs est interdite.

Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur, qui conserve toujours la responsabilité directe du paiement des salaires et de l'application des lois sociales, ainsi que de l'application de la présente convention.

TITRE V

REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 22 : Personnel d'encadrement**

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois contenus dans la présente convention saisiront l'AGIRC et lui transmettront leurs avis quant aux participants relevant du régime des retraites des cadres institué au sein de la présente convention, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC sera annexée à la présente convention collective.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 23 : Personnel d'exécution**

Tout employeur est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (C.A.M.A.R.C.A) dont le siège est 21 rue de la Bienfaisance 75015 PARIS.

TITRE VI

EMBAUCHAGE, PERIODE D'ESSAI, PERMANENCE DE L'EMPLOI, REINTEGRATION ET PRIORITE D'EMBAUCHAGE :

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°89 du 21 février 2006)

Article 24 : Age d'admission aux travaux agricoles

Les mineurs de moins de seize ans ne peuvent être admis ou employés dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pendant les vacances scolaires, les enfants de plus de quatorze ans peuvent toutefois se livrer à des travaux adaptés à leur âge à condition que leur soit assuré un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés scolaires.

Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 25 : Présentation d'une attestation de cessation de travail**

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il doit exiger de lui, la présentation d'une attestation de cessation de travail, mentionnant la date à laquelle il sera libre de tout engagement ou d'un certificat de travail, sous peine de s'exposer de la part de l'ancien employeur, à une demande de dommage et intérêts pour débauchage.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 26 : Embauchage :**

Il sera fait application à ce titre des dispositions des articles L.5311-1 et suivants du code du travail. Sous réserve des dispositions aux articles L.718-4 à L.718-6 du code rural (contrat vendanges), il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un salarié en congés payés.

(Avenant n° 100 du 31 janvier 2012) **Article 27: Période d'essai**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 2 mois pour les contrats à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 4 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison) la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 28: Embauchage définitif**

Si à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

Il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, signés de l'employeur et du salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Ce contrat précise notamment sa date d'effet, sa durée, son objet, l'intitulé de la convention collective applicable, la période d'essai éventuellement prévue, la catégorie professionnelle du salarié et son coefficient, la durée hebdomadaire du travail.

Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 29 : Réintégration et priorité d'embauchage**

1° Maladie ou accident non professionnel :

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail dès lors que sa durée est inférieure à 6 mois.

Dès guérison ou consolidation de son état, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique constatée par le médecin du travail. Dans ce dernier cas, une obligation de reclassement dans un emploi compatible avec l'état physique du salarié et aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé est mise à la charge de l'employeur.

Après avis du médecin du travail et en cas d'impossibilité de reclasser le salarié, l'employeur devra procéder à son licenciement.

2° Accident du travail et maladie professionnelle :

En cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié absent bénéficiera des dispositions des articles L.1226-6 et suivants du code du travail.

3° Maternité :

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L.1225-1 à L.1225-60 du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

4° Remplacement :

Lorsque l'employeur, privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses visées aux alinéas précédents du présent article, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit d'une part, informer le remplaçant du caractère provisoire de son emploi, d'autre part, informer l'ouvrier absent de son remplacement.

TITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS

SECTION I

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 30: Classification des emplois et coefficients**

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi qu'explicité aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Pour toute nouvelle embauche d'un salarié ou sa classification dans une nouvelle grille des emplois, il est important pour l'employeur de bien comprendre que :

une grille de classification est toujours construite à partir du niveau de qualification de l'emploi.

C'est donc l'emploi ou le poste de travail dans l'entreprise, c'est-à-dire le type de travail demandé, l'autonomie ou l'initiative nécessaire pour l'exécuter, la responsabilité qu'il demande, qui se mesure en cas d'erreur, à la gravité des conséquences et à l'expérience qu'elle nécessite, qui fait l'objet d'une classification plus ou moins élevée et en corollaire le salaire.

La classification est donc bien en rapport avec l'emploi occupé et non pas avec la qualification réelle du titulaire de l'emploi, c'est-à-dire du salarié qui exécute le travail correspondant à cet emploi.

Les emplois de salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés et affectés de coefficients ou indices hiérarchiques ainsi qu'il suit :

NIVEAU 1 : EMPLOI D'EXECUTANT

Echelon 1 : Coefficient 101

- Définition :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et / ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

- Commentaires :

On parle de consignes car le salarié doit respecter strictement la prescription émanant de l'échelon supérieur pour exécuter son travail.

Sont appelés consignes, des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produit à respecter ou à distribuer à l'aide de machines pré-réglées.

La formulation de ces règles détaillées peut être exprimée par oral, par écrit ou encore par gestes.

Exemples :

Pour la cueillette, un ouvrier de niveau 1 devra respecter scrupuleusement le règlement sur les conseils de sécurité de travail en hauteur, apprécier à la vue et au toucher le fruit avant de le cueillir selon les règles de manipulation et de remplissage des caisses, de dépôt à l'ombre...

Un ouvrier d'exploitation reçoit des consignes de cueillette par le chef d'équipe ou de culture et prend en compte tout changement de consigne.

Il s'agit d'exécuter des tâches, c'est-à-dire d'accomplir l'ensemble des travaux dans le cadre d'un emploi.

Tâches d'exécution facile, simple car il n'y a pas nécessité de mettre en œuvre des savoirs et des savoir-faire particuliers.

Une activité routinière, répétitive correspond bien à cette définition. Cet emploi est réalisé sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Le travail est constamment contrôlé. Il ne requiert pas de prise d'initiative en fonction des situations rencontrées sur le terrain.

Echelon 2 : Coefficient 102

- Définition :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).

L'emploi peut comporter occasionnellement l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

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

- Différences entre les échelons 1 et 2 :

La différence par rapport à l'échelon 1 se mesure en terme de degré.

Les tâches nécessitent un minimum d'initiative. Pour réaliser le travail demandé, l'ouvrier aura un choix limité de moyens qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Les erreurs du salarié n'auront pas de conséquences graves sur l'environnement.

Exemples :

Conduite occasionnelle d'un tracteur sur route ou sur champ sans exécution d'une façon culturale, travaux simples d'entretien, pliage ou liage des astes.

NIVEAU 2 : EMPLOI SPECIALISE

Échelon 1 : Coefficient 201

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples :

Conduite habituelle de machines de réglage et de maniement simple, port de hotte de vendange, taille d'arbres ou de vigne après une campagne pratique.

Echelon 2 : Coefficient 202

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

Cet emploi à l'échelon 1 et 2 relève d'un niveau CAPA acquis soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

Conduite habituelle de machines de réglage et de maniement simples et occasionnelle de machines plus complexes, entretien courant d'un cheptel ou d'un élevage, taille de la vigne, travaux d'écriture administrative et comptable après un an d'expérience.

NIVEAU 3 : EMPLOI QUALIFIE

Echelon 1 : Coefficient 301

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux, à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.

Exemples :

Conduite habituelle de tracteurs de toutes puissances et réglage de l'ensemble du matériel attelé, utilisation de logiciels courants pour le secrétariat et la comptabilité.

Echelon 2 : Coefficient 302

Emploi comportant les mêmes connaissances qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation sous contrôle à posteriori de l'employeur.

Cet emploi à l'échelon 1 ou 2 relève des connaissances techniques BEPA acquises soit par la pratique soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

Conduite et entretien habituels de tracteurs toutes puissances, réglage de l'ensemble du matériel attelé et remplacement ponctuel sur engin automoteur, utilisation de logiciels courants pour le secrétariat et la comptabilité après un an d'expérience.

NIVEAU 4 : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIE

Echelon 1 : Coefficient 401

Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine, pour au-delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des élevages, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.

Exemple :

Entretien complet d'un cheptel ou d'un élevage.

Echelon 2 : Coefficient 402

Emploi relevant de l'échelon 1 pour lequel le titulaire se voit confier la responsabilité de certaines fonctions techniques de l'entreprise ainsi que la surveillance accessoire et temporaire de la réalisation des travaux collectifs simples.

Cet emploi à l'échelon 1 ou 2 relève d'un niveau BTA acquis soit par pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

Conduite, entretien et réparation de tous engins y compris les automoteurs
utilisation de tous logiciels de secrétariat et de comptabilité.

Correspondance avec la classification antérieure

	Ancienne classification	nouvelle classification
Emploi Exécutant	100-110 120	101 1er niveau 1er échelon 102 1er niveau 2ème échelon
Emploi Spécialisé	130 140	201 2ème niveau 1er échelon 202 2ème niveau 2ème échelon
Emploi Qualifié	150 160	301 3ème niveau 1er échelon 302 3ème niveau 2ème échelon
Emploi Hautement Qualifié	170 190	401. 4ème niveau 1er échelon 402 4ème niveau 2ème échelon

SECTION II

Montant des salaires et primes accessoires

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 31 : Salaires horaires**

La commission mixte se réunira avant le 31 janvier de chaque année, pour définir une prévision de réactualisation des salaires. Si l'inflation est supérieure à l'augmentation des salaires, prévue par les partenaires sociaux, le rattrapage sera négocié.

Les salaires horaires des ouvriers et employés applicables au 1^{er} janvier de l'année figurent en annexe de la présente convention

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 32 : Salaires à tâche**

I - TRAVAUX SAISONNIERS DE VITICULTURE

A - TAILLE

Effectuée par un ouvrier spécialisé en viticulture travaillant sous la responsabilité de son employeur ou de son représentant, elle est exécutée sur les bois de l'année selon la prescription de la législation concernant l'A.O.C. à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Guyot simple 9 h 30 aux 1000 pieds,
Guyot double 11 h 30 aux 1000 pieds

BASE DE REGLEMENT : coefficient 202

B - TOMBEE DES BOIS

Effectuée par un ouvrier exécutant, ils sont tirés et déposés dans le fond du rang.

Guyot simple 6 h aux 1000 pieds,
Guyot double 7 h aux 1000 pieds

BASE DE REGLEMENT: Coefficient 101

La mise en fagot demandée par l'employeur est rémunérée en sus au temps passé.

C - PLIAGE OU LIAGE DES ASTES

Effectué par un ouvrier exécutant avec le lien fourni par l'employeur, le liage comprend deux attaches chaque fois que nécessaire.

Guyot simple 5 h 30 aux 1000 pieds,
Guyot double 6 h 30 aux 1000 pieds

BASE DE REGLEMENT : Coefficient 102

II - AUTRES TRAVAUX A LA TACHE

A - BASE DE CALCUL POUR LES DENREES

Salaires au coefficient 101 soit au 1^{er} juillet 2009 : 8,82 €

B - APPLICATION AUX DENREES**1° haricots verts : cueillis, triés et mis en sac :**

Variétés à ensemencement hebdomadaire :

QUALITE	NORME HORAIRE (en KG)	PRIX AU KILO
75 %	8	1,09 €
80 %	7,25	1,20 €

Variétés nouvelles " Ambre" "Morgane" :

QUALITE	NORME HORAIRE (en KG)	PRIX AU KILO
75 %	10, 5	0,83 €
80 %	9,5	0,92 €

2° Tomates de conserve :

Cueillies et mises en caisse aux normes de la Société Nationale Interprofessionnelle de la Tomate (SONITO) :

Roma :	100 kg à l'heure soit	0,09 € au kilo
Ronde :	110 kg à l'heure soit	0,08 € au kilo
Lérica allongée :	140 kg à l'heure soit	0,06 € au kilo
Tomate cerise calibrée :	20 kg à l'heure soit	0,44 € au kilo

3° Prunes d'Ente 80 kg à l'heure soit 0,11 euros le kg**4° Fraises pour l'expédition ou l'industrie :**

cueillies et présentées selon les normes "fraises de France"

- fraises de saison (avril, mai, juin) :

première et dernière semaines de cueillette :	10 kg à l'heure soit	0,87 € au kilo
autres semaines	15 kg à l'heure soit	0,58 € au kilo
- fraises remontantes (de juin à décembre) :

première et dernière semaines de cueillette	8 kg à l'heure soit	1,09 € au kilo
autres semaines	10 kg à l'heure soit	0,87 € au kilo

5° Asperges : 8 kg à l'heure soit 1,09 € au kilo

En aucun cas les salaires résultant de l'application des normes de modalités de paiement à la tâche fixées ci-dessus ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 33 : Prime d'ancienneté**

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration de 1 % du salaire brut tel qu'il résulte de la présente convention par période de deux années de travail continu chez le même employeur avec un maximum de 5 % après 10 ans d'ancienneté .

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 34 : Jeunes salariés**

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de dix huit ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé à :

- 20 % avant dix sept ans,
- 10 % avant dix huit ans

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

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 35 : Apprentis :**

La rémunération des apprentis est ainsi calculée :

Age du jeune	Année d'exécution	Rémunération % du SMIC
16-17 ans	1 ^{ère} année	25 %
	2 ^{ème} année	37 %
	3 ^{ème} année	53 %
18-20 ans	1 ^{ère} année	41 %
	2 ^{ème} année	49 %
	3 ^{ème} année	65 %
Plus de 21 ans	1 ^{ère} année	53 % *
	2 ^{ème} année	61 % *
	3 ^{ème} année	78 % *

Pour les apprentis **âgés de plus de 21 ans**, les pourcentages s'appliquent sur le SMIC ou sur le salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

Formation complémentaire	de 16 ans à 17 ans	de 18 ans à 20 ans	+ de 21 ans
	Après contrat d'un an	40 %	56 %
Après contrat en 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après contrat en 3 ans	68 %	80 %	93 %

Lorsque l'apprentissage est prolongé :

1 - Par suite d'échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle du C.F.A., le salaire minimum pendant la prolongation est celui du dernier semestre la précédent.

2 - Pour tenir compte du handicap de l'apprenti, il y a lieu de majorer de 15 points les pourcentages du dernier semestre du contrat initial.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) Article 36 : Travailleurs handicapés

Le travailleur handicapé bénéficie des dispositions de la présente convention, en particulier de celles relatives aux salaires. A ce titre, une aide du fonds de développement pour l'insertion des handicapés peut être versée par l'Etat à l'employeur d'un travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et dont la lourdeur du handicap a été appréciée par le DIRECCTE (art. L5213-11 du code du travail).

(Avenant n°89 du 21 février 2006) Article 37 : Changement temporaire

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur, percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur, conserveront leur salaire.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°89 du 21 février 2006)

Article 38 : Avantages et fournitures en nature :

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent, en déduction des salaires fixés ci-dessus.

1° Nourriture :1.1 Cas général :

Par jour (3 repas et boissons) : 2 x valeur du coefficient 101
Midi : 1 x valeur du coefficient 101

1.2 Titulaires de contrat de formation en alternance ne percevant pas le SMIC :

Par jour (3 repas et boissons) : 2 x la valeur de leur salaire horaire brut
Midi : 1 x la valeur de leur salaire horaire brut

1.3 Apprentis :

Par jour (3 repas et boissons) : 2 x le minimum garanti
Midi : 1 x le minimum garanti

La nourriture sera saine, variée en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

2° Logement :

Les logements mis, à titre gratuit ou onéreux, à disposition des salariés doivent respecter les conditions d'habitabilité, d'hygiène et de salubrité fixées par les articles L.713-1, R. 716-1 à R. 716-25, du code rural et par l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Ils constituent un avantage en nature et ne peuvent être occupés au-delà de la durée du contrat de travail liant les parties. Ils sont fournis :

- À titre gratuit pour les saisonniers :

Dans ce cas, l'eau et l'électricité sont à la charge du salarié. La pose des compteurs destinés à mesurer la consommation est à la charge de l'employeur.

Il est recommandé d'établir, lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire sur papier libre remis à chacune des parties.

- À titre onéreux pour les autres salariés :

Dans ce cas, le montant de l'indemnité mensuelle de logement est fixé comme suit :

- logement individuel meublé :
10 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102. L'entretien et le blanchissage de la literie sont comme l'électricité et le chauffage à la charge de l'employeur.
- logement familial :
4 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102 par pièce d'une superficie au moins égale à 9 m².

Conformément à la loi n° 73-548 du 27 juin 1977, tout hébergement collectif doit être déclaré au préfet.

3°) Autres avantages en nature :

Tous autres avantages en nature sont décomptés au salarié sur la base de leur prix réel et actuel à la production s'ils proviennent de l'exploitation et pour leur valeur d'achat s'ils ont été acquis à l'extérieur par l'employeur et rétrocédés audit salarié.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 39 : Frais d'emménagement et de voyage**

Les frais d'emménagement des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée par l'exploitant comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Les frais de voyage des saisonniers résidant sur le territoire français seront remboursés en fin de campagne dans la limite de 7, 62 € par salarié.

SECTION III

Paiement des salaires

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°89 du 21 février 2006)

Article 40 : Modalités de paiement des salaires

Sauf exception réglementairement prévue, la rémunération des salariés doit être versée au moins une fois par mois et, en tout état de cause, avant le cinq du mois suivant celui de référence.

La rémunération des salariés est mensualisée selon les dispositions de l'article L.3242-1 du code du travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°89 du 21 février 2006)

Article 41 : Régime complémentaire de prévoyance, garantie de rémunération en cas de maladie et accident

Abrogé et réservé accord du 04 décembre 2009

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 42 : Bulletin de paie**

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération un bulletin de paie indiquant :

1° - Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

2° - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973 modifié, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de la nomenclature d'activités française) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné à l'article 1^{er} du décret n°2007-1888 du 26 décembre 2007;

3°- L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

4° - Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° - La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondants ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un

salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque , par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;

6° - La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8°.

7° -Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° - La nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ainsi que des autres retenues et ajouts.

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé ;

9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10 ° La date de paiement de ladite somme ;

11° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

12° Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels (Décret n°2008-1501 du 30 décembre 2008).

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute. Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées au 8° Les employeurs de main-d'œuvre agricole auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

TITRE VIII

DUREE DU TRAVAIL : REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 43 : Contrôle de la durée du travail**

En application des articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural, les employeurs pourront opter pour :

- L'affichage de l'horaire de travail.

Établi, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

- L'enregistrement des heures de travail effectuées.

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année.

Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant cinq ans .

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 44: Durée normale du travail**

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Elle se calcule conformément aux textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur, notamment les articles 6-1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En cas de pluralité d'exploitations ou de chantiers le lieu de l'embauche est fixé au plus tard la veille par le responsable;

Si l'employeur possède plusieurs exploitations ne se jouxtant pas, le temps de trajet de l'une à l'autre est considéré comme temps de travail.

A condition de rester à la disposition de son employeur, le salarié est considéré comme ayant effectué la durée normale journalière de travail en vigueur dans l'exploitation même si l'employeur n'a pu l'occuper pour raisons majeures et notamment pour cause d'intempéries.

En tout état de cause, toute demi-journée commencée est intégralement payée en cas d'intempéries .

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 45 : Durée maximale du travail**

Les durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles de travail ainsi que le maximum d'entreprise sont fixés ainsi que précisé aux articles 8.2 à 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 46 : Heures supplémentaires**

Les heures de travail décidées par l'employeur et effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail de 35 heures sont exécutées et rémunérées ainsi que défini aux articles 7.1 à 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 47 Repos compensateur**

Un repos compensateur annuel payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an, selon les modalités arrêtées à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 48 : Heures de récupération**

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

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

pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail,

pour intempéries, dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures 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. Sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures sont payées au taux normal.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°89 du 21 février 2006)

Article 49 : repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Les modalités de dérogation à ce principe sont définies par l'article L.714-1 du code rural.

Dans cette hypothèse, les heures de travail effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 50% ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 50%.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 50 : jours fériés**

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

Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation ou l'entreprise par maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Dans les exploitations ou entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

- ❑ 1^{er} mai :

en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire,

- ❑ autres jours fériés :

au paiement des heures de travail effectuées au taux majoré de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 50%.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité. Les heures chômées le 1^{er} mai pour l'ensemble des salariés sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 51 : Journée de solidarité**

En application de l'article L.3133-7 du code du travail, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est conventionnellement fixée à :

- soit un jour férié autre que le 1^{er} mai
- soit un jour de R.T.T
- un autre jour de repos

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail.

Cette journée peut être fractionnée en heures de travail dans la limite de 7 heures.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 52: travail de nuit**

Est qualifié travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures.

Les heures exécutées de nuit dans le cadre de la durée normale du travail sont rémunérées au taux majoré de 5 %.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont rémunérées au taux majoré de 100 %.

En tout état de cause, une pause payée d'une demi-heure doit venir interrompre la période de travail.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) Article 53: périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à :

- deux fois la valeur horaire afférente au coefficient 102 par nuit,
- trois fois la valeur horaire afférente au coefficient 102 par vingt quatre heures consécutives

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) Article 54 : Absences

Toute absence non autorisée en dehors des congés payés, entraîne la perte du salaire de la journée d'absence.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Si l'absence est due à la maladie l'ouvrier doit en aviser l'employeur qui pourra exiger un certificat médical.

Lorsqu'une absence non autorisée et non justifiée se prolonge au-delà de trois jours ouvrables, l'employeur mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception de reprendre son travail ou de s'expliquer faute de quoi, il pourra engager une procédure de licenciement.

TITRE IX**CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX****(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) Article 55: Congés payés**

Les congés annuels payés sont attribués ainsi qu'en disposent les articles L.3141-1 à L.3141-31, D.3141-1 et D.3141-2, R.3141-3 et D.3141-4 à D.3141-8 du code du travail.

La période de prise des congés payés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

La valeur des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continue pas à jouir durant son congé, autres que la nourriture et le logement sont calculés aux prix de vente à la production s'ils proviennent de l'exploitation ou de l'établissement et aux prix de vente au détail dans le cas contraire.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) Article 56 : Période de grands travaux : Abrogé et réservé

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 57 : Congés de formation économique, sociale et syndicale**

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

L'organisation et la rémunération de ces congés sont organisées par les articles L.3142-7 à L.3142-15 du code du travail.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 58 : Congé de naissance ou d'adoption**

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé de trois jours ouvrables dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ce congé s'ajoute au congé de paternité de 11 jours ou 18 jours consécutifs prévus aux articles L.1225-35, L.1225-36 et D.1225-8 du code du travail.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°89 du 21 février 2006)

Article 59 : congés pour événements personnels

Les salariés bénéficieront sur justification, à l'occasion de certains événements d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- obsèques du conjoint, du partenaire d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 3 jours
- obsèques du père, de la mère, d'un des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur : 1 jour
- journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et seront rémunérés comme des jours de travail. Ils seront en outre assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, la durée de celui-ci prolongera d'autant la durée de ce congé accordé.

Ces congés ne sont soumis à aucune condition d'ancienneté sur l'exploitation.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

TITRE X

HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 60 : Hygiène et sécurité**

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telle que fourniture gratuite de casques, masques, chaussures ou bottes de sécurité, vêtements imperméables, gants adaptés aux travaux à effectuer.

Ces équipements de protection individuelle doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 61 : Services de santé au travail**

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

- Examen médical d'embauche :

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à trente jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

❑ Examen Périodique :

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est de 30 mois.

Elle est toutefois ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

❑ Examen de reprise :

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause de :

- ✓ la maladie non professionnelle pendant deux mois ou un mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale,
- ✓ accident du travail pendant un mois ou quinze jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale,
- ✓ maladie professionnelle
- ✓ congé maternité

❑ Examen d'étape :

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 62 : Emploi de machines**

Les employeurs veilleront à n'utiliser que des équipements de travail conformes aux règles de sécurité qui leur sont applicables.

Ils s'attacheront particulièrement au maintien en place et en état de conformité des dispositifs de protection et de sécurité dont ils sont pourvus, notamment les caches courroies, caches engrenages, protèges cardans...

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Si sur prescription médicale, le conducteur de tracteur se trouvait dans l'obligation de se munir d'une ceinture de protection abdominale, le montant du ticket modérateur serait à la charge de l'employeur.

Il est interdit de faire travailler les jeunes adolescents de moins de 18 ans, apprentis ou élèves d'un établissement d'enseignement technique agricole, sur toute machine ou appareil dont l'usage est proscrit par les articles D. 4153-15 et suivants du code du travail.

Toutefois, une dérogation aux dispositions précédentes peut être accordée par le l'inspecteur du travail sur demande de l'employeur ou du maître d'apprentissage ou de l'établissement après avis favorable du médecin du travail et visa du professeur d'atelier.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 63 : Intempéries**

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper dans la mesure du possible, à l'intérieur des bâtiments d'exploitations. Des imperméables seront mis à la disposition des ouvriers obligés de travailler dehors.

TITRE XI

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions de l'article 19 ci-dessus, relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, les conditions de résiliation des contrats de travail sont fixées par les dispositions ci-après.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 64 : Contrat de travail à durée déterminée**

Le contrat de travail à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme ou s'il s'agit d'un travail saisonnier jusqu'à l'achèvement des travaux convenus.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010) **Article 65 : Contrat de travail à durée indéterminée**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, sa dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

DEMISSION

Dans le cas de rupture du contrat de travail par le salarié, sauf faute grave, la cessation du contrat est précédée d'un préavis fixé à un mois.

LICENCIEMENT

Dans le cas de licenciement du salarié par l'employeur pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, à un délai-congé de un mois,

- - s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus supérieure à 2 ans, à un délai-congé de deux mois

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, l'article L.5213-9 du code du travail stipule que la durée du préavis est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

D'autre part, tout salarié licencié alors qu'il compte 1an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement fixée par année de service dans l'exploitation à :

- 1/5ème de mois de salaire pour chacune des 10 premières années d'ancienneté,
- 1/3 de mois de salaire pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des douze derniers mois ou celui des trois derniers mois ; la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Les salariés victimes d'un accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'un régime particulier défini aux articles L.1226-10 à L1226-17 du Code du travail.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après respect par l'employeur des procédures prévues aux articles L.1232-2 à L. 1232-14 du Code du travail. L'obligation de faire précéder le licenciement d'un entretien préalable dans les formes prévues à l'article L.1232-2 du Code du travail est un impératif incontournable sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) Article 66: Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter, sans réduction de salaire, pour rechercher un emploi pendant 8 demi-journées.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) Article 67: Attestation de cessation de travail

Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, une attestation de cessation de travail, visée à l'article 17 de la présente convention, pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) Article 68 : Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail, contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur coefficient de classement ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

(Avenant n° 100 du 31 janvier 2012) Article 69 : Départ et mise à la retraite

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

L'employeur ne peut prononcer la mise à la retraite du salarié entre l'âge légal de la retraite et l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein (entre 60 et 65 ans si le salarié est né avant le 1^{er} juillet 1951). Ces bornes d'âge reculent progressivement à raison de 4 mois par génération en fonction de l'année de naissance conformément aux articles L.161-17-2 et L.351-8 du code de sécurité sociale.

1- Départ à l'initiative du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à six mois : 8 jours
 - égale ou supérieure à six mois : 1 mois
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire,
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire,
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire,
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

2- Mise à la retraite par l'employeur

A partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1^{er} juillet 1951 (pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L.1237-5 du code du travail :

- trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;

- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a interrogé le salarié ou s'il n'a pas respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;

- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^{ème} anniversaire.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- ❑ 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois,
- ❑ 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- ❑ 1/5ème de mois par année de service pour les dix premières années,
- ❑ 1/3 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte au prorata temporis.

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après :

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 70 : Embauchage**

L'embauchage des cadres doit comporter un engagement écrit qui indique la date d'entrée de la période d'essai, la nature de l'emploi, le coefficient et la rémunération de base.

(Avenant 100 du 31 janvier 2012) **Article 71 : Période d'essai**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 4 mois pour les contrats à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif plus favorable.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 8 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de

terme précis (cas de contrats de saison) la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 72 : Classification des emplois des cadres**

Seuls peuvent prétendre à la qualité de cadres, les titulaires de diplômes délivrés par un établissement public ou privé ou les personnes justifiant avoir exercé effectivement la profession agricole pendant au moins :

- 2 ans pour les cadres du groupe III - A et B
- 4 ans pour les cadres du groupe II,
- 6 ans pour les cadres du groupe I.

Les cadres sont répartis en trois groupes selon leurs fonctions.

GROUPE III

CHEF D'EQUIPE ET CONTREMAITRE

Echelon A :

- Salarié hautement qualifié travaillant seul ou avec une équipe à l'effectif limité qu'il dirige en assumant la responsabilité de l'exécution de tâches préalablement définies et nettement déterminées par l'échelon supérieur qui en assure le contrôle.

Champignonniers : agents techniques : les agents techniques sauf pendant la période probatoire.

Echelon B :

- Cadre connaissant les techniques de sa spécialité, dont la fonction est de répartir et de surveiller les travaux selon des directives nettement déterminées tout en prenant part effectivement et manuellement aux travaux dans la plupart des cas. Reçoit les ordres d'un patron, soit d'un cadre supérieur. Peut être chargé de pointer les heures de travail du personnel placé sous ses ordres ou de surveiller le rendement journalier ou horaire de celui-ci.

Champignonniers : Contremaître : agent d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail.

Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord".

GROUPE II

CHEF DE CULTURE

- Cadre dirigeant l'exploitation selon les instructions générales périodiques variables de l'employeur. Habilité à embaucher et à payer le personnel selon les instructions. Il tient la comptabilité matière et peut participer aux travaux.

Champignonniers : **Directeur de culture** : agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandat. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur Général de culture dans la conduite de l'exploitation.

Champignonniers : **Directeur Général de culture** : agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandat, pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des achats et des ventes. Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.

GROUPE I

REGISSEUR OU DIRECTEUR D'EXPLOITATION :

Cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies laissant une large part d'initiative personnelle. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de l'exploitation ou dans les secteurs qui lui sont confiés.

Champignonnieres : Directeur d'exploitation : agent chargé, de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion".

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°94 du 10 juillet 2009)

Article 73 : Rémunération des cadres

Les cadres des groupes I, II, III B, III A ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi.

Ils doivent consacrer tout le temps nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir compte de ces obligations, les cadres percevront un salaire mensuel de base pour la durée normale de travail (35 heures par semaine) figurant en annexe de la présente convention.

Les salaires mensuels ci-dessus seront revus et corrigés par de nouveaux accords paritaires débattus en commission mixte au mois de janvier de chaque année

Les salaires mensuels ci-dessus seront revus et corrigés par de nouveaux accords paritaires débattus en commission mixte aux mois de janvier et juillet de chaque année.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 74: Prime d'ancienneté**

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration de 1 % du salaire brut, tel qu'il résulte de la présente convention par période de deux années de travail continu chez le même employeur avec un maximum de 6 % pour 12 ans d'ancienneté. A compter de la 15ème année, il sera attribué une majoration de 1 % avec plafond de 7 %.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 75 : Prime d'encouragement à la production**

Les cadres percevront en supplément des salaires servis sur la base des coefficients ci-dessus, une prime selon les modalités suivantes :

cadres du groupe III:

Les cadres du groupe III percevront, en fin d'année une prime fixe, égale au douzième de leur salaire annuel.

cadres des groupes I et II :

Les cadres des groupes I et II percevront une prime librement débattue, au moins égale à un mois de salaire.

(Avenant n°89 du 21 février 2006) **Article 76 : Délai-congé**

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme.

Sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties et appréciée par la juridiction compétente, il ne peut être rompu avant cette date par la volonté d'une seule des parties.

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée. Le délai-congé ou préavis de rupture de contrat de travail est fixé, comme suit, quelle que soit la partie qui décide de rompre le contrat :

Groupe III : 3 mois

Groupe I et II : 6 mois.

La cessation effective des fonctions ne doit pas intervenir entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Pendant la durée du préavis, le cadre congédié a droit à une liberté au moins égale à 2 jours ouvrables par mois, à partir du préavis pour rechercher du travail.

Ces deux jours peuvent, au gré du salarié être groupés ou fractionnés en plusieurs périodes dont la durée effective ne pourra pas excéder quatre jours ouvrables consécutifs.

Le choix de ces périodes est laissé au cadre, à condition d'en informer l'employeur ou son représentant.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010 et Avenant n°89 du 21 février 2006)

Article 77 : Indemnité de licenciement

Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave, donne lieu indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- un demi-mois de salaire brut par année de présence pour les cadres des groupes II et III,
- un mois de salaire brut par année de présence pour les cadres du groupe I,

sous réserve que le cadre ait une ancienneté de service de un an sur l'exploitation, même si celle-ci a changé de propriétaire depuis que le cadre y exerce ses fonctions.

Toutefois, cette indemnité ne pourra en aucun cas, dépasser le salaire brut d'une année.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 65 ans et qui bénéficieront du régime de retraite et pour ceux dont l'invalidité serait officiellement constatée et reconnue.

**(Avenant n° 100 du 31 janvier 2012) Article 78 : Départ à la retraite et
Mise à la retraite par l'employeur des cadres**

Départ à la retraite à l'initiative du cadre:

Tout salarié cadre quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du Code de la sécurité sociale :

devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;

devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :

- ancienneté inférieure à six mois : 8 jours
- ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois
- ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois

aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire,
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire,
- après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire,
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

Mise à la retraite par l'employeur :

Les dispositions de l'article 69 de la présente convention relatives à la mise à la retraite par l'employeur sont applicables aux cadres et agents de maîtrise sauf pour ce qui concerne le préavis qui est celui fixé à l'article 76 ci-dessus."

(Avenant n° 89 du 21 février 2006) **Article 79**

Aucun accord dérogatoire de niveau inférieur ne peut venir minorer les dispositions de la présente convention.

Article 80

Les parties qui ont signé la convention du 14 octobre 1956 décident qu'elle est annulée à compter de ce jour.

Article 81

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires signés seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de PERIGUEUX.

Article 82

Cette convention a été approuvée le 6 février 1968 par les représentants mandatés et ci-après désignés des organisations syndicales suivantes qui en demandent l'extension.

Fait à Périgueux, le