

**CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL du  
1er JANVIER 1977**

**concernant les EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**du département de Saône-et-Loire**

**IDCC 9712**

La Convention collective du travail du 1<sup>er</sup> janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône et Loire a fait l'objet d'un accord de modernisation en date du 25 octobre 2012 qui a remplacé ou modifié certaines anciennes dispositions et revu, en conséquence, l'ensemble de l'architecture du texte concernant sa numérotation.

Cette convention collective comporte par ailleurs plusieurs annexes :

**ANNEXES :**

**ANNEXE A : « DISPOSITIONS PRATIQUES RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES SALAIRES ».**

**ANNEXE B : « NOTICE PRATIQUE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL A LA TACHE »**

**ANNEXE C : « PREVOYANCE »**

**ANNEXE D : « DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES – HORS CLASSIFICATION »**

**ANNEXE E « COUVERTURE SANTE »**

Mise à jour et modernisée par l'avenant 126 du 25 octobre 2012, étendu par arrêté du 19 août 2013, publié au JO du 28 août 2013

Sous réserve :

- à l'article 8, des [articles L. 2524-3 et L. 2524-4 du code du travail](#) ;
- à l'article 11, de l'[article L. 2314-26](#) du code du travail ;
- à l'article 19 A, de l'[article L. 1221-19](#) du code du travail ;
- à l'article 70 B, des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

## TABLE DES MATIERES

<b>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>5</b>
Article 1 : Champ d'application professionnel	5
Article 2 : Apprentis	5
Article 3 : Avantages acquis	5
Article 4 : Champ d'application territorial	6
<b>CHAPITRE II - DUREE, REVISION et DENONCIATION de la CONVENTION</b>	<b>6</b>
Article 5 : Durée	6
Article 6 : Révision	6
Article 7 : Dénonciation	6
<b>CHAPITRE III - PROCEDURE de CONCILIATION</b>	<b>6</b>
Article 8 : Procédure de conciliation	6
<b>CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL</b>	<b>7</b>
Article 9 : Liberté syndicale et d'opinion	7
Article 10 : Délégués syndicaux	7
A) Le délégué inter-entreprises	7
B) Représentation syndicale dans l'entreprise :	8
Article 11 : Délégués du personnel	8
Article 12 : Comités d'entreprise	9
Article 13 : Services de santé et sécurité au travail	9
Article 14 : Retraite complémentaire	9
Article 15 : Formation professionnelle continue	9
<b>CHAPITRE V - EMBAUCHAGE</b>	<b>10</b>
Article 16 : déclaration préalable à l'embauche	10
Article 17 : Attestation de cessation de travail	10
Article 18 : Age d'admission	10
Article 19 : Période d'essai	10
A) Contrat à durée indéterminée	10
B) Contrat à durée déterminée	10
C) Rémunération	11
Article 20 : Contrat de travail	11
A) Contrat à durée indéterminée à temps complet	11
B) Autres catégories de contrats :	11
Article 21 : Service national et réserve opérationnelle	11
<b>CHAPITRE VI – CLASSIFICATION DES EMPLOIS</b>	<b>11</b>
Article 22 : dispositions pratiques relatives à la classification des salariés	11
Article 23 : Principes généraux régissant la classification des salariés	12
Article 24 : Classification des emplois	13
<input type="checkbox"/> OUVRIERS ET EMPLOYES	13
<input type="checkbox"/> TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (TAM)	14
<input type="checkbox"/> CADRES	15
<b>CHAPITRE VII - REMUNERATIONS</b>	<b>16</b>
Article 25 : Bases minimales de rémunération	16
Article 26 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	16
Article 27 : Apprentis	16
Article 28 : Salariés changeant temporairement d'emploi	16

<b>CHAPITRE VIII - PRIMES</b>	<b>16</b>
<b>Article 29 : Prime d'ancienneté</b>	<b>16</b>
<b>Article 30 : Promotion Sociale</b>	<b>17</b>
A) Prime forfaitaire	17
B) Evolution de la classification	17
<b>CHAPITRE IX - AVANTAGES EN NATURE</b>	<b>17</b>
<b>Article 31 : Définitions</b>	<b>17</b>
<b>Article 32 : Nourriture</b>	<b>17</b>
<b>Article 33 : Logement</b>	<b>18</b>
A) Définitions	18
B) Etat des lieux	18
<b>Article 34 : Autres avantages en nature</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE X - PAIEMENT DES SALAIRES</b>	<b>19</b>
<b>Article 35 : Périodicité des règlements de salaires</b>	<b>19</b>
<b>Article 36 : Bulletin de salaires</b>	<b>19</b>
<b>Article 37 : Conservation des bulletins de salaires</b>	<b>19</b>
<b>Article 38 : Rémunération mensuelle</b>	<b>19</b>
<b>Article 39 : Frais de déplacement</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE XI - CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>20</b>
<b>Article 40 Durée du travail</b>	<b>20</b>
40-a : Définition de la durée du travail effectif	20
40-b : Répartition et aménagement du temps de travail	20
<b>Article 41 : Heures supplémentaires</b>	<b>20</b>
41-a : Définition des heures supplémentaires	20
41-b : Décision d'exécuter des heures supplémentaires	20
41-c : Rémunération des heures supplémentaires	20
41-d : Convention sur une base annuelle d'heures de travail	20
41-e : Convention sur une base mensuelle d'heures de travail	20
41-f : Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires	20
<b>Article 42 : Durée maximale du travail</b>	<b>21</b>
42-a : Heures de travail prises en compte dans la durée maximale	21
42-b : Durée journalière maximale du travail	21
42-c : Durée annuelle maximale du travail	21
42-d : Maximum d'entreprise	21
<b>Article 43 : Contrat de travail intermittent</b>	<b>21</b>
<b>Article 44 : Travail temps partiel</b>	<b>21</b>
<b>Article 45 : Interventions ponctuelles nuit et astreintes</b>	<b>21</b>
<b>Article 46 : Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail"</b>	<b>21</b>
<b>Article 47 : Repos hebdomadaire et dominical</b>	<b>22</b>
<b>Article 48 : Absences</b>	<b>22</b>
<b>CHAPITRE XII - MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION et EDUCATION des ENFANTS</b>	<b>22</b>
<b>Article 49-a : Protection de la grossesse et de la maternité</b>	<b>22</b>
<b>Article 49-b : Congés de maternité, d'adoption et de naissance</b>	<b>22</b>
<b>CHAPITRE XIII - CONGES</b>	<b>23</b>
<b>Article 50 : Congés payés</b>	<b>23</b>
<b>Article 51 : Durée du congé</b>	<b>23</b>
<b>Article 52 : Congé d'ancienneté</b>	<b>24</b>
<b>Article 53 : Règles de fractionnement et de report du congé</b>	<b>24</b>
<b>Article 54 : Prise effective des congés</b>	<b>24</b>
<b>Article 55 : Période et ordre des départs en congé</b>	<b>24</b>
<b>Article 56 : Indemnité de congé</b>	<b>26</b>

<b>Article 57 : Interdiction de travail</b>	<b>26</b>
<b>Article 58 : Jours fériés légaux</b>	<b>26</b>
A) Indemnisation du chômage du 1er mai	27
B) Indemnisation du chômage d'un autre jour férié	27
C) Travail d'un jour férié	27
<b>Article 59 : Congés exceptionnels - Evénements familiaux</b>	<b>27</b>
<b>Article 60 : Congés de formation économique et sociale, de formation syndicale, de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse</b>	<b>28</b>
<b>Article 61 : Congés de perfectionnement</b>	<b>28</b>
<b>CHAPITRE XIV - RUPTURE des CONTRATS de TRAVAIL</b>	<b>29</b>
<b>Article 62 : Procédure de licenciement</b>	<b>29</b>
<b>Article 63 : Délai-congé ou préavis</b>	<b>29</b>
A) Notification	29
B) Durée	29
C) Absence pour recherche d'emploi"	29
D) Irrespect du préavis"	29
E) Situation spéciale du salarié licencié bénéficiant d'un logement mis à disposition par l'employeur et trouvant un emploi avant le terme du préavis	30
<b>Article 64 : Indemnité de licenciement</b>	<b>30</b>
A) S'il compte entre un an et deux ans d'ancienneté ininterrompue :	30
B) S'il compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue, et sous réserve que l'indemnité légale ne soit pas plus favorable :	30
↳ Salaire de référence :	30
<b>Article 65 : indemnité de départ à la retraite</b>	<b>30</b>
A° - Si le départ est à son initiative :	30
B° - Si le départ est à l'initiative de son employeur :	30
<b>Article 66 : documents de fin de contrat</b>	<b>31</b>
<b>CHAPITRE XV - SANTE ET SECURITE des TRAVAILLEURS</b>	<b>31</b>
<b>Article 67 : Obligations générales en matière de santé et sécurité</b>	<b>31</b>
<b>Article 68 : Mise à disposition de douche</b>	<b>31</b>
<b>Article 69 : Situation de danger grave et imminent</b>	<b>31</b>
<b>CHAPITRE XVI - DISPOSITIONS PARTICULIERES aux SALARIES TRAVAILLANT à la TACHE en VITICULTURE</b>	<b>31</b>
<b>Article 70 : Contrat individuel du tâcheron</b>	<b>31</b>
A) Etablissement du contrat de travail et mentions obligatoires	32
B) Rémunération	32
C) Temps forfaitaires à l'hectare	32
D) Fixation de la durée du travail	35
E) Maximum annuel de travail	35
F) Autres dispositions	35
<b>Article 71 : Vendanges</b>	<b>36</b>
<b>CHAPITRE XVII -PREVOYANCE et SANTE</b>	<b>36</b>
<b>Article 72 : Prévoyance</b>	<b>36</b>
<b>Article 73: Couverture santé</b>	<b>36</b>
<b>CHAPITRE XVIII - DEPOT et EXTENSION</b>	<b>36</b>
<b>Article 81 : Dépôt - Signature - Extension</b>	<b>36</b>

En application des articles L.2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1 : Champ d'application professionnel**

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations qui sont définies ci-après :

a) Les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière (d'ornement, fruitière, viticole), d'arboriculture, d'aviculture, d'apiculture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs.

b) Les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant 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, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D.722-4 du Code rural.

c) Les associations de service de remplacement.

d) Les entreprises de travaux agricoles, les coopératives d'utilisation de matériel (C.U.M.A.) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des C.U.M.A spécialisées à vocation départementale

e) Les cadres, techniciens et agents de maîtrise des exploitations agricoles définies ci-dessus sont concernés par la présente convention, à l'exception des dispositions ci-après, faisant l'objet d'une convention annexe à la présente convention collective de travail (Annexe D) :

- période d'essai, convention de forfait sur l'année, prime d'ancienneté, licenciement (préavis, indemnité), départ à la retraite, prévoyance retraite.

### **Article 2 : Apprentis**

La présente convention est applicable aux apprentis liés à leur maître d'apprentissage par un contrat écrit, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, à l'exception, cependant, des dispositions relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires et à la résiliation du contrat de travail.

### **Article 3 : Avantages acquis**

La présente convention s'applique, 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 de la présente convention.

Les avantages individuels acquis sont ceux qui ont leur fondement, dans le contrat individuel, par opposition aux avantages consentis à l'ensemble du personnel par convention collective.

Ainsi, les avantages individuels sont ceux dont peut se prévaloir chacun des salariés d'une entreprise, pris individuellement ; ils peuvent concerner : la rémunération, la classification professionnelle, les primes accessoires aux salaires, les gratifications, l'indemnité de rupture....

C'est ainsi qu'en aucun cas la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

## **Article 4 : Champ d'application territorial**

La présente convention est applicable aux salariés des exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de Saône et Loire, ainsi qu'aux salariés des établissements autonomes situés sur ce même territoire, bien que le siège de leur entreprise soit établi sur le territoire d'un autre département.

## **CHAPITRE II - DUREE, REVISION et DENONCIATION de la CONVENTION**

### **Article 5 : Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 6 : Révision**

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande en révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre au service de l'état compétent.

La demande de révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y voir substituer.

Le président de la commission mixte porte la demande de révision à la connaissance des autres parties signataires, lesquelles font part de leurs observations en mentionnant également les points qu'elles désirent voir réviser. Les réponses, qui doivent parvenir au président de la commission mixte sous quinzaine, sont complétées par la proposition de deux ou trois dates de réunion. Ce dernier doit, dans le délai de deux mois à dater de la demande initiale de révision réceptionnée au Service, provoquer la réunion de la commission mixte.

### **Article 7 : Dénonciation**

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L.2222-6 du code du travail. La durée du préavis doit précéder de trois mois la date d'effet de la dénonciation.

La dénonciation est notifiée par son auteur, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée aux parties cosignataires et déposée auprès du service de l'état compétent. En vue d'élaborer une nouvelle convention collective, la Commission Mixte devra se réunir dans un délai de deux mois suivant la dénonciation.

Toutefois, même après dénonciation, la présente convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention Collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet de la dénonciation, sauf accord précisant une durée plus longue.

## **CHAPITRE III - PROCEDURE de CONCILIATION**

### **Article 8 : Procédure de conciliation<sup>1</sup>**

*Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation ou de médiation, et en cas d'échec à la procédure d'arbitrage, dans les conditions déterminées par le Code du travail.*

<sup>1</sup> Article 8 étendu sous réserve des [articles L. 2524-3 et L. 2524-4 du code du travail](#)

## CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

### **Article 9 : Liberté syndicale et d'opinion**

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

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le Chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

### **Article 10 : Délégués syndicaux**

#### **A) Le délégué inter-entreprises**

Le présent article fixe le statut et les attributions des délégués inter-entreprises qui représentent auprès des employeurs les organisations syndicales qui les ont désignés.

Il est applicable à toutes les exploitations et entreprises visées à l'article 1 - champ d'application professionnelle - qui emploient habituellement moins de onze salariés ou qui, employant habituellement plus de dix salariés, ne comportent pas une délégation du personnel conformément aux dispositions des articles L.2311-1 et suivants du code du travail, les élections normalement organisées ayant abouti à un procès-verbal de carence.

#### **↳ 1°) Statut du délégué interentreprises**

Chaque syndicat répondant aux critères de représentativité définis par le Code du travail sur le plan national peut désigner un délégué interentreprises dans chacun des arrondissements du département de Saône et Loire : AUTUN, CHALON SUR SAONE, CHAROLLES, LOUHANS et MACON.

Il est convenu, en ce qui concerne les salariés cadres d'exploitations, que la circonscription sera le département et que l'organisation syndicale aura la faculté de désigner un délégué titulaire et un délégué suppléant qui pourront, tour à tour, exercer leurs fonctions. Notification de cette désignation est faite par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisation syndicale patronale, l'employeur du délégué interentreprises et le service de l'état compétent.

Le délégué interentreprises ne pourra être désigné que parmi les salariés travaillant dans une exploitation agricole de la circonscription et ayant exercé son activité professionnelle de façon permanente depuis au moins un an dans le département. Les organisations syndicales s'efforceront de désigner leurs délégués parmi les salariés des entreprises comportant deux salariés au moins.

Le délégué interentreprises, quelle que soit sa nationalité, doit être âgé de 18 ans accomplis et n'avoir encouru aucune condamnation prévue à l'article 6 du code électoral.

L'organisation syndicale patronale devra notifier également par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales de salariés intéressées et au service de l'état compétent les noms et adresses des délégués employeurs.

Un employeur qui veut licencier un délégué interentreprises doit informer l'organisation dont relève ce délégué et obtenir, ensuite, l'accord de l'inspecteur du travail, dans les formes prévues à l'article L.2411-3 du code du travail relatif aux délégués syndicaux."

### ↳ **2°) Crédit d'heures du délégué interentreprises :**

L'employeur est tenu de laisser à son salarié, délégué interentreprises, dans les limites d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

### ↳ **3°) Attributions du délégué interentreprises :**

Au niveau des exploitations agricoles de sa circonscription, le délégué interentreprises, lorsqu'il est sollicité pourra intervenir directement auprès de l'employeur et exercera au moins les missions des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article L.2234-1 du code du travail."

L'employeur est tenu de recevoir le délégué interentreprises, à condition que celui-ci se soit conformé à la procédure suivante :

a) Le délégué interentreprises doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 48 heures à l'avance, par note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. La date, l'heure et le lieu de la rencontre sont alors fixés dans les meilleurs délais, d'un commun accord, par l'employeur et le délégué.

b) Le délégué interentreprises doit informer le délégué des employeurs dans les mêmes conditions ; le délégué des employeurs pourra assister à l'entretien, notamment s'il est appelé par l'employeur concerné.

c) Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué interentreprises devra informer de son absence son propre employeur 48 heures à l'avance.

A la demande de l'un des deux délégués et à condition de le prévenir assez tôt, il pourra être fait appel à l'assistance de l'inspecteur du travail compétent. De toute manière, le délégué interentreprises est habilité à saisir l'inspecteur du travail compétent de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont celui-ci est chargé d'assurer le contrôle.

En dehors de la procédure décrite ci-dessus, le délégué interentreprises ne pourra pénétrer dans l'exploitation qu'avec l'autorisation de l'employeur. Toutefois, il pourra pénétrer dans le logement personnel du salarié, quelle que soit la disposition des lieux, si celui-ci l'y invite. En tout état de cause, le délégué interentreprises ne pourra en aucun cas exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

## **B) Représentation syndicale dans l'entreprise :**

Il convient en la matière de se reporter aux dispositions du Code du travail (articles L.2142-1 et suivants du Code du travail).

### **Article 11 : Délégués du personnel<sup>2</sup>**

*Les délégués du personnel sont désignés par voie d'élections pour une durée de deux ans dans chaque entreprise comprenant onze salariés et plus.*

*Le nombre des délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés et est fixé par l'article R.2314-21 du code du travail.*

*Leurs missions sont définies par l'article L.2313-1 du code du travail.*

<sup>2</sup> Article 11, étendu sous réserve de l'article L. 2314-26 du code du travail

### **Article12 : Comités d'entreprise**

Les dispositions des articles L.2321-1 et suivants du code du travail instituant des comités d'entreprise sont applicables aux exploitations agricoles et assimilées visées dans la présente convention.

### **Article 13 : Services de santé et sécurité au travail**

Les dispositions relatives aux services de santé et sécurité au travail sont observées par tous les employeurs soumis à la présente convention et conformément aux dispositions des articles L.717-1 et suivants du code rural.

### **Article14 : Retraite complémentaire**

Tous les salariés non bénéficiaires de la Convention Collective Nationale du 2 avril 1952 de prévoyance des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles, lesquels cotisent au régime de la mutualité sociale agricole sont affiliés au régime de retraite complémentaire de l'A.G.R.R (Association Générale de Retraites par Répartition) - -15 place Darcy 21000 DIJON, à laquelle des employeurs ont pour obligation de s'affilier.

L'assiette des cotisations est constituée par le salaire brut limité à 4 fois le plafond des assurances sociales agricoles.

Le taux contractuel de la cotisation est fixé à 7,50%

Ce taux, ainsi que le taux d'appel fixé par les partenaires sociaux, en référence aux dispositions de la convention collective nationale du 24 mars 1971 sont ainsi répartis :

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

### **Article 15 : Formation professionnelle continue**

Les employeurs agricoles relevant de la présente convention collective, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, sont affiliés au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitants Agricoles (F.A.F.S.E.A. -153 rue de la pompe, 75179 PARIS Cedex 16).

Il existe une délégation régionale du FAFSEA pour la région Bourgogne, située à Dijon.

Ils contribuent, dans le cadre du F.A.F.S.E.A., au financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation dont les taux sont fixés par accord au niveau national (accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture). La Caisse de Mutualité Sociale Agricole est chargée de recouvrer ces cotisations, pour le compte du F.A.F.S.E.A.

## CHAPITRE V - EMBAUCHAGE

### **Article 16 : déclaration préalable à l'embauche**

Toute embauche, quelle que soit la nature du contrat, doit faire l'objet d'une déclaration obligatoirement préalable à l'embauche auprès de la Mutualité sociale agricole conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 17 : Attestation de cessation de travail**

Lorsque les employeurs engagent un salarié, ils peuvent exiger de celui-ci la présentation d'une attestation de cessation de travail ou éventuellement d'un certificat de travail délivré par son ancien employeur sous peine de s'exposer de la part de celui-ci à une demande de dommages-intérêts pour débauchage.

### **Article 18 : Age d'admission**

Les jeunes qui ne sont pas dégagés de l'obligation scolaire ne peuvent être employés à des travaux agricoles que dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur."

### **Article 19 : Période d'essai**

#### **A) Contrat à durée indéterminée<sup>3</sup>**

*Toute période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être prévus dans le contrat de travail. Pendant la période d'essai fixée à une durée maximale de 2 mois pour les ouvriers et les employés les parties peuvent résilier le contrat de travail, sans avoir à verser une indemnité.*

*Si la période d'essai n'est pas concluante, elle pourra être prolongée au maximum de la même durée, par accord écrit entre les parties.*

*Pendant cette période d'essai, l'employeur pourra mettre fin au contrat, moyennant le respect d'un délai de prévenance, fixé par le Code du travail, dont la durée augmente en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :*

- **24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;**
- **48 h de 8 jours à 1 mois de présence ;**
- **2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;**
- **1 mois au-delà de 3 mois de présence.**

*La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.*

*Si le salarié souhaite rompre la période d'essai, il devra prévenir l'employeur, dans les conditions fixées par le Code du travail, soit :*

- **24 heures à l'avance si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours**
- **48 heures à l'avance au-delà.**

#### **B) Contrat à durée déterminée**

La période d'essai fixée dans le contrat ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour ouvré 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, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

<sup>3</sup> Article 19 A, étendu sous réserve de l'article L. 1221-19 du code du travail

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- **24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;**
- **48 h de 8 jours à 1 mois de présence ;**
- **2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;**
- **1 mois au-delà de 3 mois de présence.**

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

### **C) Rémunération**

En cas de rupture de contrat de quelque nature qu'il soit au cours de la période d'essai, le salarié perçoit, pour le temps de travail accompli, la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été embauché.

## **Article 20 : Contrat de travail**

### **A Contrat à durée indéterminée à temps complet**

Dès l'embauchage, il est recommandé d'établir un contrat de travail écrit en deux exemplaires signés par les parties dont l'un est conservé par l'employeur, l'autre par le salarié.

### **B) Autres catégories de contrats :**

- **Contrat à durée indéterminée à temps partiel**
- **Contrat à durée indéterminée intermittent**
- **Contrat à durée déterminée tous types**

Ces contrats doivent être obligatoirement conclus par écrit, dès l'embauche, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Un exemplaire du contrat à durée déterminée doit obligatoirement être transmis au salarié dans le délai de deux jours ouvrables suivant l'embauche.

## **Article 21 : Service national et réserve opérationnelle**

Il est fait application des dispositions des articles L.3142-65 et suivants du code du travail

# **CHAPITRE VI – CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

## **Article 22 : dispositions pratiques relatives à la classification des salariés**

Les dispositions pratiques relatives à la classification des salariés font l'objet d'une annexe A à la Convention collective.

Ces grilles de synthèse n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, elles ont simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière. L'annexe A n'est donc pas partie intégrante de la Convention collective.

## **Article 23 : Principes généraux régissant la classification des salariés**

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

a) C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les éléments déterminants de la classification sont les tâches confiées au salarié, son degré d'autonomie et de responsabilité, la référence aux diplômes ne servant qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

b) Les descriptions d'emplois données ci-après ont vocation à décrire, de manière générale, chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des exploitations en termes d'organisation, de productions, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Si de nouveaux emplois venaient à apparaître du fait de l'évolution des métiers liée aux techniques de production, à la structure organisationnelle des exploitations, notamment, la nécessaire adaptation au poste de travail qui s'ensuivrait serait envisagée.

c) Un salarié peut être amené à effectuer des tâches relevant d'un niveau inférieur à l'emploi qu'il occupe.

d) Une même dénomination de poste peut correspondre à plusieurs niveaux de classification (exemple : un employé d'élevage peut-être classé entre le niveau 1 et le niveau 4), le niveau et l'échelon à retenir pour le salarié dépendent alors de ses activités réelles au regard de la description attachée à ce niveau et cet échelon.

e) S'agissant des postes de travail portant sur des fonctions transversales (secrétariat, comptabilité, commercial, gestion des ressources humaines, qualité etc ...), le salarié sera classé en fonction de son niveau d'autonomie et de responsabilité au regard des définitions ci-dessous sans tenir compte des spécificités techniques liées à l'activité de production. L'intitulé du poste devra autant que possible être représentatif des fonctions réelles du salarié (ex : secrétaire comptable, responsable qualité ...).

f) Quel que soit son niveau d'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

g) Le bulletin de paie du salarié doit mentionner l'intitulé de son poste, la catégorie à laquelle il appartient (ouvrier/employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre) ainsi que le niveau et l'échelon auxquels il est classé.

h) Des grilles synthétiques des classifications ci-dessous sont proposées en annexe. Ces grilles donnent des exemples d'intitulés de poste ; elles donnent en outre des indications pratiques pour l'utilisation de la classification. Les dispositions de l'annexe A n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles du présent titre, mais seulement d'en faciliter la mise en œuvre.

i) Il est recommandé, lors de l'embauche et à l'occasion de tout changement significatif de poste ou de fonctions, d'établir une description de poste pour le salarié. Il est recommandé d'établir ce document par écrit, en double exemplaires signés des parties, dont un remis au salarié et le second conservé par l'employeur. Un modèle de ce document figure en annexe A.

j) Afin d'évaluer la situation du salarié dans son emploi et, le cas échéant, les possibilités d'évolutions, un entretien annuel peut être envisagé à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Il n'est pas requis de formalisme particulier pour le déroulement de cet entretien.

k) A l'occasion du passage à une classification supérieure, il peut être prévu une période probatoire à l'issue de laquelle l'employeur ou le salarié peut décider de revenir à la classification et au niveau de rémunération initiaux. Cette période probatoire ne peut exister qu'avec l'accord des deux parties, formalisé par écrit. La durée de la période probatoire ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour l'embauche sur le poste proposé et peut être renouvelée au même titre que cette dernière.

## **Article 24 : Classification des emplois**

La classification des emplois est la suivante :

### **□ OUVRIERS ET EMPLOYES**

#### *↳ Niveau 1 - emplois d'exécutant*

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

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.

#### *↳ Niveau 2 - emplois spécialisés*

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Emploi correspondant au référentiel C.A.P.A. ou équivalent

#### *↳ Niveau 3 - emplois qualifiés*

##### **• Echelon 1**

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

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

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

Dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Emploi correspondant au référentiel B.E.P.A. ou équivalent

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

##### **• Echelon 2**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1er échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

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

Emploi correspondant au référentiel B.E.P.A. ou équivalent

↳ Niveau 4 - emplois hautement qualifiés

• Echelon 1

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

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

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

• Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés, sur la base d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

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

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

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

□ TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (TAM)

↳ Niveau 1

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement d'autres salariés, d'autre part – comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien possède une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses des travaux et missions qui lui sont confiés. Il en assure l'organisation et l'exécution à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

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

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

L'agent de maîtrise, outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

L'agent de maîtrise relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

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

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

## ↳ Niveau 2

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement des autres salariés d'autre part – comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

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

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

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

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

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

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

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

## □ CADRES

### ↳ Niveau 1

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

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

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

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

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

### ↳ Niveau 2

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

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

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

## CHAPITRE VII - REMUNERATIONS

### **Article 25 : Bases minimales de rémunération**

Les salaires minimaux des salariés agricoles : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, dont les classifications hiérarchiques sont précisées aux articles 23 et 24 sont fixés par des avenants "Salaires" à la présente Convention.

### **Article 26 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En application des dispositions de l'article L.1142-1 du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et de rémunération.

Toutes mesures sont prises pour assurer l'égalité de traitement envers les salariés en application du principe « à travail égal, salaire égal ».

### **Article 27 : Apprentis**

Sous réserve des dispositions légales plus favorables, la rémunération minimale des apprentis est égale au salaire horaire déterminé pour le niveau I des ouvriers et employés, affecté d'un taux variable en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage tel que fixé dans le tableau suivant :

	<b>Avant 18 ans</b>	<b>18 à 20 ans</b>	<b>21 ans et plus</b>
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	<b>25%</b>	<b>41%</b>	<b>53%</b>
<b>2<sup>ème</sup> année</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>65%</b>
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	<b>60 %</b>	<b>70%</b>	<b>85%</b>

### **Article 28 : Salariés changeant temporairement d'emploi**

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

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

## CHAPITRE VIII - PRIMES

### **Article 29 : Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base réel du salarié, correspondant à la durée normale du travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée aux taux suivants :

- - 2 % à partir de 3 ans
- - 6% à partir de 5 ans
- - 8 % au-delà de 10 ans

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi, continue ou non, dans la même exploitation.

## **Article 30 : Promotion Sociale**

### **A) Prime forfaitaire**

Une prime de promotion sociale, versée une seule fois, sera octroyée au salarié de l'entreprise ayant au moins six mois d'ancienneté au sein de celle-ci, lorsqu'au cours de son activité professionnelle, il aura acquis l'un des diplômes délivré par le Ministère de l'agriculture ou un Certificat de qualification professionnelle délivré par les partenaires sociaux à raison de :

- **15 fois la valeur horaire du coefficient de l'emploi occupé par ce salarié dans l'entreprise.**

### **B) Evolution de la classification**

En cours d'emploi, et pour une période qui ne saurait excéder trois ans, l'employeur devra procéder à un examen du poste de travail et des capacités professionnelles du salarié, afin d'envisager un avancement dans la grille de classification des emplois.

La procédure de révision du niveau de classification peut également intervenir après un stage de formation professionnelle, attesté par le centre de formation.

## **CHAPITRE IX - AVANTAGES EN NATURE**

### **Article 31 : Définitions**

Les avantages en nature fournis à titre gratuit par l'employeur sont des éléments de rémunération qui doivent apparaître comme tels sur le bulletin de salaire à la ligne « salaire brut » pour servir de base au calcul des cotisations sociales, de la CSG et la CRDS. Ces sommes sont ensuite déduites du net à payer.

Les avantages en nature fournis à titre onéreux par l'employeur (c'est-à-dire moyennant une participation du salarié), sont évalués en appliquant un coefficient multiplicateur au taux du minimum garanti, lequel coefficient est fixé par la convention collective. Ils ne sont pas soumis à cotisations sociales et sont déduits du salaire net à payer.

### **Article 32 : Nourriture**

La valeur journalière de la nourriture, fournie par l'employeur à son salarié, est fixée dans les avenants salaires à la présente convention.

Cette valeur égale à 3 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L3231-12 du Code du travail. Toutefois, pour les salariés et apprentis dont le salaire est calculé sur la base du S.M.I.C horaire, le montant de l'avantage en nature que constitue la nourriture est celui fixé par l'article D.3231-15 du code du travail, c'est-à-dire 2 fois le taux du minimum garanti.

Cette évaluation subit, sous réserve de l'application de dispositions plus favorables qui pourraient résulter des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les abattements suivants :

- **Apprentis : 30 %**
- **Salariés mineurs : 20 %**
- **Enfants de salariés :**
  - \* Moins de 2 ans : **100 %** (donc aucune retenue au titre de la nourriture)
  - \* de 2 à 5 ans : **75 %**
  - \* de 6 à 14 ans : **50 %**
  - \* de 15 à 18 ans : **20 %**

## **Article 33 : Logement**

Les différentes évaluations mensuelles du logement sont indiquées dans les avenants salaires à la présente convention. Pour les apprentis et les salariés mineurs, les abattements sont les mêmes que ceux prévus à l'article 32.

- **Fourniture d'un logement à titre gratuit :**

Lorsque l'employeur fournit un logement à titre gratuit au salarié, cet avantage est évalué, soit forfaitairement pour le mois, selon le barème légal qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), soit en option selon la valeur locative. Il s'agit d'un élément qui vient se rajouter à la rémunération. Cette somme qui doit donc apparaître sur le bulletin de salaire, est soumise à cotisation sociales, CSG et CRDS.

- **Fourniture d'un logement à titre onéreux :**

Si l'employeur fournit ce logement à titre onéreux, il doit évaluer la valeur du logement fourni selon le barème ci-après. Dans ce cas l'employeur devra alors payer le salaire net auquel est soustrait le montant en question.

Pour les salariés et apprentis dont le salaire est basé sur le S.M.I.C, le montant de l'avantage en nature que constitue le logement est celui fixé par l'article D.3231-15 du code du travail, soit application d'un **coefficient 8** au minimum garanti pour l'évaluation mensuelle.

Pour les autres catégories professionnelles, le chapitre ci-après « A) Définitions » précise les coefficients multiplicateurs applicables au minimum Garanti.

### **A) Définitions**

#### **↳ 1°) Chambres meublées**

Chambres ordinaires - **Coefficient 10**

#### **↳ 2°) Logements non meublés : 3 catégories**

*3 <sup>ème</sup> catégorie : logement type F1 (1 pièce + cuisine)..... :	<b>Coefficient 15</b>
*2 <sup>ème</sup> catégorie : logement type F2 (2 pièces + cuisine).....:	<b>Coefficient 25</b>
*1 <sup>ère</sup> catégorie : logement type F3 (3 pièces et plus + cuisine):.	<b>Coefficient 35.</b>

#### **↳ 3°) Hébergement collectif**

Il est obligatoire de faire une déclaration d'hébergement collectif à l'autorité compétente, au plus tard le 30<sup>ème</sup> jour suivant l'affectation du local. La notion d'hébergement collectif suppose la présence de plusieurs personnes vivant en commun dans un même local, même de façon temporaire, que ce soit à titre gratuit ou non.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : **Coefficient 11.**

### **B) Etat des lieux**

Un état des lieux est fait en double exemplaire, sur papier libre, et remis à chacune des parties lors de l'entrée dans les lieux. Il détermine la catégorie de classement du logement en cause.

En tout état de cause les hébergements doivent répondre aux normes minimales fixée par la réglementation (articles R716-1 et suivant du Code rural et de la pêche maritime).

### **Article 34 : Autres avantages en nature**

Tout autre avantage en nature fourni, à titre gratuit, au salarié par l'employeur, est évalué de gré à gré, fait l'objet d'un accord écrit et doit figurer sur le bulletin de salaire.

## **CHAPITRE X - PAIEMENT DES SALAIRES**

### **Article 35 : Périodicité des règlements de salaires**

En matière de périodicité du versement du salaire, il convient d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 36 : Bulletin de salaires**

L'employeur doit remettre à son salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de salaire, établie conformément aux dispositions de l'article R.3243-1 du code du travail.

### **Article 37 : Conservation des bulletins de salaires**

L'employeur doit conserver un exemplaire des bulletins de salaires pendant 5 ans, au siège de l'entreprise.

### **Article 38 : Rémunération mensuelle**

1°) Tout salarié entrant dans le champ d'application de la présente convention collective perçoit, une rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé par le paragraphe 3°) ci-dessous.

2°) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas obligatoirement aux salariés saisonniers.

3°) La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire par 151.67 heures conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendue applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988.

La rémunération garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- ↪ Suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ;
- ↪ Effet direct d'une cessation collective du travail (grève).

### **Article 39 : Frais de déplacement**

Lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle pour les besoins de son activité professionnelle, l'entreprise lui alloue, au titre de cette utilisation, des indemnités forfaitaires kilométriques fixées en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, le barème fiscal s'appliquera automatiquement.

Afin d'éviter que la responsabilité civile de l'entreprise puisse se trouver engagée du fait de l'utilisation professionnelle de la voiture personnelle du salarié, celui-ci s'engage à contracter auprès de sa compagnie une assurance couvrant sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le salarié aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'entreprise. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives.

Lorsque les dépenses sont importantes, les frais donneront lieu au versement d'avances, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

## **CHAPITRE XI - CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article 40 Durée du travail**

Pour l'application des règles relatives à la durée du travail, il convient de se référer à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ainsi qu'à ses avenants éventuels.

#### **40-a : Définition de la durée du travail effectif**

Se référer aux articles 6-1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981.

#### **40-b : Répartition et aménagement du temps de travail**

Se référer au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981.

### **Article 41 : Heures supplémentaires**

#### **41-a : Définition des heures supplémentaires**

Se référer à l'article 7-1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

#### **41-b : Décision d'exécuter des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

#### **41c : Rémunération des heures supplémentaires**

Se référer à l'article 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981"

#### **41-d : Convention sur une base annuelle d'heures de travail**

Se référer aux dispositions de l'article 7-3 §3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

#### **41-e : Convention sur une base mensuelle d'heures de travail**

Se référer aux dispositions de l'article 7-3 §2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

#### **41-f : Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires**

Se référer à l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

## **Article 42 : Durée maximale du travail**

### **42-a : Heures de travail prises en compte dans la durée maximale**

Se référer à l'article 8-1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

### **42-b : Durée journalière maximale du travail**

Se référer à l'article 8-2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

### **42-c : Durée annuelle maximale du travail**

Se référer à l'article 8-4 de l'accord national du 23 décembre 1981

### **42-d : Maximum d'entreprise**

Se référer à l'article 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981

## **Article 43 - : Contrat de travail intermittent**

Se référer à l'article 9-3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

## **Article 44 : Travail temps partiel**

Se référer aux dispositions du code du travail et de l'accord national du 23 décembre 1981

## **Article 45 : Interventions ponctuelles nuit et astreintes**

Lorsque, pour les besoins de l'entreprise, il sera ponctuellement demandé des travaux de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin, nécessitant le déplacement hors du domicile du salarié, le temps de travail effectif sera, au choix de l'employeur, payé ou récupéré avec une majoration, au minimum de 10%, à négocier dans chaque entreprise pour les heures effectuées de 23 heures à 5 heures du matin.

Ceci ne concerne pas les travailleurs de nuit pour lesquels un accord d'entreprise sera obligatoirement mis en place.

Les périodes d'astreintes sont réglées par l'article 6-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

## **Article 46 : Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail**

L'employeur consigne chaque jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail dans un registre ou document. Une copie de ce document doit être remise au salarié en même temps que son bulletin de salaire. Il sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et des délégués du personnel.

Il doit être conservé pendant cinq ans.

Le planning indicatif de modulation doit être affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

### **Article 47 : Repos hebdomadaire et dominical**

Se référer aux articles 5-1 à 5-3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire qui est en principe donné le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à ce principe conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue d'un mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50%.

- **Aménagement du repos hebdomadaire**

En dehors des périodes de congés payés, les parties peuvent convenir, par écrit, que le repos hebdomadaire sera de 48 heures consécutives ou non au moins vingt-deux fois par an, et si possible deux fois par mois, cette mention figurant dans le contrat de travail."

### **Article 48 : Absences**

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Une absence peut être motivée par la maladie, l'accident dûment constaté survenu à l'intéressé, à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou par le décès d'un parent proche.

Dans ces hypothèses, le salarié qui, sauf cas de force majeure, n'a pas fait connaître, dans le délai de 48 heures, le motif de cette dernière pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire."

D'autre part, le salarié peut, sur sa demande, formulée -sauf impossibilité- 48 heures à l'avance, être autorisé à s'absenter.

## **CHAPITRE XII - MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION et EDUCATION des ENFANTS**

### **Article 49-a : Protection de la grossesse et de la maternité**

A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues aux articles L.1225-1 à L.1225-34 et R.1225-1 et suivants du code du travail."

### **Article 49-b : Congés de maternité, d'adoption et de naissance**

Ces congés, qui ne peuvent être confondus avec ceux pris au titre des congés payés légaux ou conventionnels, sont octroyés selon les règles posées aux articles L.1225-16 et suivants du Code du travail s'agissant du congé maternité, aux articles L.1225-35 et suivants du Code du travail s'agissant du congé paternité et aux articles L.225-37 et suivants s'agissant du congé d'adoption.

## CHAPITRE XIII - CONGES

### Article 50 : Congés payés

Selon les articles L.3141-1 et suivants du code du travail, tous les salariés employés dans les exploitations et entreprises fixées à l'article 1 de la présente convention ont droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions prévues par les articles suivants.

### Article 51 : Durée du congé

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence définie ci-après, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 jour de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires, sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés notamment : "

- 1) - Les congés payés de l'année précédente
- 2) - Les congés pour événements familiaux
- 3) - Les repos compensateurs
- 4) - Les congés de formation économique, sociale et syndicale
- 5) - Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- 6) - Les congés de formation professionnelle
- 7) - Les congés de maternité, paternité et d'adoption
- 8) - Les périodes d'arrêt, pour cause d'accidents de travail et de maladies professionnelles (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an)
- 9) - Les périodes de maintien ou de rappel au Service National à titre quelconque.
- 10) - Les jours de repos accordé au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail conclu en application de l'article L.3122-2 du Code du travail
- 11) Les contreparties obligatoires en repos prévus par l'article L713-19 du Code rural

Les salariés intérimaires ou en contrat de travail intermittent, quelle que soit la durée du travail effectivement accomplie, ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute."

Par jour ouvrable, on entend les jours normalement consacrés au travail, par opposition au jour de repos hebdomadaire et aux jours légalement fériés s'ils sont chômés dans l'entreprise. Ne peuvent être déduits du congé annuel payés, les périodes de congés maternité, paternité ou adoption, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de délai-congé, les absences autorisées.

### **Article 52 : Congé d'ancienneté**

La durée du congé annuel est majorée à raison :

- un jour de congé payé supplémentaire au-delà de 10 années de présence dans l'entreprise,
- un deuxième jour de congé payé supplémentaire au delà de 15 années de présence dans l'entreprise

Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de trente-deux jours

Toutefois, les salariés qui bénéficient déjà, au 1er janvier 1983, de plus de trente-deux jours ouvrables de congés payés, conservent les droits ainsi acquis.

### **Article 53 : Règles de fractionnement et de report du congé**

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ; le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une des tranches de congé doit être au moins égale à douze jours ouvrables et ne peut être refusée, à la demande des salariés concernés, pendant la période des vacances scolaires.

Cette fraction continue doit obligatoirement être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Dans les conditions fixées à l'article L.3141-18 du code du travail, il sera attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en sus des vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément."

### **Article 54 : Prise effective des congés**

Les bénéficiaires d'un congé payé doivent en jouir obligatoirement en jours de repos. Ce congé doit être pris avant la fin de la période de référence, soit le 31 mai de l'année suivante. Le salarié ne pourra bénéficier d'une contrepartie financière à ce repos, sauf disposition légale contraire.

### **Article 55 : Période et ordre des départs en congé**

La période ordinaire des congés doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période (soit fin février).

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié le plus tôt possible, soit au plus tard, un mois à l'avance, et en cas de circonstances exceptionnelles, quinze jours avant son départ.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs est déterminé par l'employeur et, s'il a lieu, par roulement dans l'ensemble de l'établissement ou pour certaines catégories d'emploi, après avis des délégués du personnel ou, à défaut, consultation des membres du personnel, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint

ou du partenaire liés par un pacte civil de solidarité, de la durée de leurs services dans l'établissement et de la nécessité d'assurer d'une façon convenable les différents travaux dans ledit établissement."

## **Article 56 : Indemnité de congé**

1°) L'indemnité afférente au congé, prévu par le premier alinéa de l'article 51, est égale à 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et des périodes assimilées à un temps de travail effectif.

2°) Dans tous les cas, l'indemnité prévue par le présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué de travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

3°) Le salarié, dont le contrat est rompu ou terminé avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les principes du paragraphe 1°) du présent article.

L'indemnité compensatrice est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Ce remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat étant le fait du salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

L'indemnité prévue au premier alinéa du présent paragraphe est également due aux ayants-droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants-droit qui auraient la qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

## **Article 57 : Interdiction de travail**

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé, sauf dans le cas d'un contrat vendanges conclu au titre des articles L.718-4 et suivants du Code rural, conformément aux articles D.3141-1 et D.3141-2 du code du travail.

## **Article 58 : Jours fériés légaux**

Sont considérées comme jours fériés, aux termes de la législation en vigueur :

1er janvier - Lundi de Pâques - 1er mai - 8 mai - Ascension –  
Lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - Toussaint – 11 novembre - Noël.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le jour férié ne peut être compté parmi les jours ouvrables de congé lorsqu'il est chômé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à la tâche ou dans le cadre de contrat de travail intermittent bénéficient de dispositions spécifiques (Cf. article 70 « Contrat individuel de tâcheron » de la présente convention collective et l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour le contrat de travail intermittent).

### **A) Indemnisation du chômage du 1er mai**

- Le salarié mensualisé ne doit subir aucune diminution de son salaire mensuel ;
- Le salarié à l'heure ou à la journée ou au rendement a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage de ce jour férié

### **B) Indemnisation du chômage d'un autre jour férié**

Les salariés ont droit aux mêmes règles de calcul de l'indemnisation prévue pour le chômage du 1<sup>er</sup> mai.

Toutefois, cette indemnisation n'est accordée qu'au salarié présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le 1<sup>er</sup> jour qui le suit, sauf autorisation d'absence (congé payé, pont, autre absence etc ...) préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois, lors de la survenance d'un jour férié chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures indemnisées au titre du jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif.

### **C) Travail d'un jour férié**

Si, exceptionnellement, un jour férié doit être travaillé, la rémunération du salarié sera la suivante :

- **1er mai :**

Le salaire correspondant au travail effectué est doublé.

- **autres jours fériés :**

Le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50 %.

## **Article 59 : Congés exceptionnels - Evénements familiaux**

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

• Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours porté à 5 jours après 1 an de présence sur l'exploitation
• Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours (pour celui des deux qui ne bénéficie pas du congé légal de naissance ou d'adoption)
• Mariage d'un enfant	1 jour porté à 2 jours après 1 an de présence sur l'exploitation
• Décès du père, de la mère	3 jours (sans condition d'ancienneté)
• Décès d'un enfant	4 jours (sans condition d'ancienneté)
• Décès du conjoint	4 jours (sans condition d'ancienneté)
• Décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère	3 jours (sans condition d'ancienneté)

Ces jours de congé, qui doivent être pris en continu au moment de l'événement en cause, n'entraînent pas de réduction de la rémunération et entrent dans le décompte de la durée du travail.

## **Article 60 : Congés de formation économique et sociale, de formation syndicale, de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse**

Les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale sont prévus par l'article L3142-7 du Code du travail.

Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse sont prévus par l'article L3142-43 du Code du travail.

Ces congés sont accordés à la demande des salariés dans la limite de :

- 12 jours ouvrables rémunérés pour les entreprises de plus de 10 salariés, dans les conditions prévues par voie réglementaire, s'agissant des congés de formation économique et sociale et formation syndicale ;

Ce congé est porté à 18 jours pour les animateurs des stages ou des sessions, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

- 6 jours ouvrables, non rémunérés, pris en une ou deux fois s'agissant des congés de formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse.

## **Article 61 : Congés de perfectionnement**

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur, le personnel bénéficie chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 2 jours de congés rémunérés afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique ou économique, organisés soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles, ou par la mutualité sociale agricole.

Les intéressés doivent obtenir l'accord préalable de leur employeur et leur fournir des justificatifs sur l'utilisation de ces congés.

Les salariés ne pourront se refuser à suivre les sessions qui leur seraient demandées par leur employeur. Dans ce dernier cas, les frais occasionnés sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs.

Les présentes dispositions s'appliquent sans préjudice du droit au congé individuel de formation dont tout salarié peut demander à bénéficier conformément aux articles L6323-1 et suivants du code du travail

## CHAPITRE XIV - RUPTURE des CONTRATS de TRAVAIL

### Article 62 : Procédure de licenciement

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur au-delà de la période d'essai, doit être suivie la procédure de licenciement prévue par le Code du travail.

### Article 63 : Délai-congé ou préavis

Le présent article ne s'applique qu'en cas de rupture du contrat de travail au-delà de la période d'essai, hors cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

#### A) Notification

Le délai-congé ou le préavis doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du délai-congé (ou du préavis).

Si l'employeur dispense le salarié de l'exécution du travail, il doit être fait application de l'article L1234-5 du code du travail.

#### B) Durée

##### *↪ B-1 - En cas de démission :*

- une semaine :..... ancienneté inférieure à 6 mois,
- un mois : ..... ancienneté supérieure à 6 mois
- trois mois : ..... salarié logé par l'employeur ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

##### *↪ B-2- En cas de licenciement, de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ou de départ à la retraite à l'initiative du salarié :*

- un mois :..... ancienneté inférieure ou égale à deux ans
- deux mois : ..... ancienneté supérieure à deux ans
- trois mois : ..... salarié logé par l'employeur ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

Pour les travailleurs handicapés et les mutilés visés à l'article L.5213-9 du code du travail, la durée du préavis est doublée sans pouvoir excéder trois mois.

#### C) Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis, les salariés embauchés à durée indéterminée ont le droit de s'absenter quatre jours, ou 8 demi-journées par mois afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont prises pour la moitié au gré de l'employeur et pour moitié au gré du salarié. Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement par l'employeur..

#### D) Irrespect du préavis

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai de préavis prévu par la présente convention collective, peut être condamné par la juridiction compétente à verser à l'autre partie une indemnité correspondant à la valeur des journées de travail qui n'ont pas été effectuées.

### **E) Situation spéciale du salarié licencié bénéficiant d'un logement mis à disposition par l'employeur et retrouvant un emploi avant le terme du préavis**

En cas de licenciement, le salarié logé par l'employeur, qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis, peut interrompre ses services en vue d'occuper ce nouvel emploi sans avoir à verser l'indemnité prévue au paragraphe D ci-dessus, à condition que le départ intervienne après le délai d'un mois qui suit la signification du congé sous réserve que l'employeur en soit informé huit jours auparavant. Le logement doit être rendu libre à la cessation du contrat.

### **Article 64 : Indemnité de licenciement**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié, sauf cas de faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

#### **A) S'il compte entre un an et deux ans d'ancienneté ininterrompue :**

- Indemnité légale de licenciement.

#### **B) S'il compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue, et sous réserve que l'indemnité légale ne soit pas plus favorable :**

1° - Une partie forfaitaire égale à 1/2 mois de salaire

2° - Plus une partie proportionnelle égale à :

- a) Pour les salariés rémunérés au mois
  - 1/10ème de mois par année d'ancienneté,
  - majoré de 1/15ème de mois par année au-delà de 17,5 ans ;
- b) Pour les salariés rémunérés à l'heure
  - 20 heures de salaire par année d'ancienneté

#### **↳ Salaire de référence :**

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

### **Article 65 : indemnité de départ à la retraite**

Le salarié qui partira en retraite, à son initiative ou à celle de l'employeur, recevra une indemnité de départ en retraite égale à :

#### **A° - Si le départ est à son initiative :**

- |                              |                           |
|------------------------------|---------------------------|
| - un demi-mois de salaire    | après 10 ans d'ancienneté |
| - un mois de salaire         | après 15 ans d'ancienneté |
| - un mois et demi de salaire | après 20 ans d'ancienneté |
| - deux mois de salaire       | après 30 ans d'ancienneté |

#### **B° - Si le départ est à l'initiative de son employeur :**

Dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure prévue pour le licenciement en matière de préavis et verser une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

### **Article 66 : documents de fin de contrat**

L'employeur, à la fin du contrat, quel que soit le motif de rupture de ce dernier, doit remettre au salarié :

- Une attestation d'assurance chômage
- Un certificat de travail
- Un reçu pour solde de tout compte
- Le dernier bulletin de salaire
- La fiche « pénibilité »

## **CHAPITRE XV - SANTE ET SECURITE des TRAVAILLEURS**

### **Article 67 : Obligations générales en matière de santé et sécurité**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le respect des lois et règlement en vigueur.

Il procède de ce fait à une évaluation des risques professionnels qu'il doit transcrire dans un document unique et fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuelle et collective nécessaires. Il s'assure de leur conformité et de leur bonne utilisation.

L'employeur est notamment garant de la conformité des installations, appareils, machines, outils et équipements de travail mis à la disposition des salariés et s'assure de leur bonne utilisation.

### **Article 68 : Mise à disposition de douche**

La mise à disposition de douche dédiée aux travailleurs peut être obligatoire, notamment dans le cas de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

### **Article 69 : Situation de danger grave et imminent**

Le salarié alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ; il peut se retirer d'une telle situation sans perte de salaire et sans que l'employeur puisse le sanctionner.

## **CHAPITRE XVI - DISPOSITIONS PARTICULIERES aux SALARIES TRAVAILLANT à la TACHE en VITICULTURE**

### **Article 70 : Contrat individuel du tâcheron**

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé.

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé (avenant n° 96 du 4 avril 2002) :

Une notice explicative est jointe, à titre indicatif, en annexe B.

## **A) Etablissement du contrat de travail et mentions obligatoires**

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié tâcheron est :

- soit à durée indéterminée
- soit à durée déterminée s'il répond aux cas prévus par la législation en vigueur (article L1242-1 et suivants du Code du Travail).

Quelle que soit sa nature, le contrat est écrit et comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

- a) la superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), le type de taille, la densité de plantation et la localisation ;
- b) les travaux à effectuer ;
- c) le nombre total d'heures de travail calculé sur des bases horaires qui ne peuvent être inférieures à celles indiquées dans les tableaux de travaux figurant au paragraphe 3 du présent article ;
- d) les délais de réalisation des travaux ;
- e) le taux horaire servant de base au calcul du salaire qui ne pourra être inférieur au minimum fixé au paragraphe 2 du présent article ;
- f) les primes et indemnités s'y ajoutant :
  - Indemnité de jours fériés (3 % sur totalité du salaire brut réel),
  - Prime d'ancienneté (2 ou 6 % sur totalité du salaire brut réel + indemnité de jours fériés),
  - Indemnité compensatrice de congés payés (10 % la 1<sup>re</sup> année, 11 % la 2<sup>ème</sup> année sur le salaire brut réel + indemnité de jours fériés + prime d'ancienneté)
  - Prime d'outillage, si le matériel n'est pas fourni par l'employeur,
- g) la rémunération versée chaque mois ;
- h) l'interdiction de faire travailler, dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron. Tout manquement de la part du salarié peut être considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

## **B) Rémunération<sup>4</sup>**

*La rémunération est calculée sur la base d'un taux horaire qui doit être au moins égal à celui de l'emploi classé Niveau III échelon 2 de la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire.*

## **C) Temps forfaitaires à l'hectare**

Les temps forfaitaires **minima** par hectare et les dispositions relatives à la fourniture de petit matériel par l'employeur, ou à la prime d'outillage s'y substituant, sont fixés ci-après (Cf. ANNEXE B à la présente convention collective).

---

<sup>4</sup> Article 70 B, étendu sous réserve des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance

**I - MACONNAIS ET BEAUJOLAIS**

Nombre de pieds/ha : (à titre d'information)	Aligoté – St-Véran – Mâcon Blanc	7 000
	Pouilly Fuissé	9 000 à 9 500
	Mâcon Rouge – Bourgogne	8 000
	Beaujolais	8 000 à 10 000

Base prise en vue de rechercher une unité : 1 ha = 8 000 pieds (à ramener au nombre de pieds réels)

TACHES	BLANC et ROUGE  GUYOT SIMPLE	BLANC ARCURE SIMPLE	BLANC ARCURE DOUBLE	BLANC et ROUGE CORDON ROYAT	ROUGE GOBELET
<b>ENLEVER les AGRAFES</b> (à récupérer)	6 H	6 H	6 H	6 H	6 H
<b>ENLEVER les AGRAFES et BAISSER les FILS</b>	10 H	10 H	10 H	10 H	
<b>TIRER les FICELLES</b>					10 H
<b>DEGRAVAGE</b> (dégager les pieds)					30 H
<b>NETTOYAGE BASE des PIEDS.....</b>					12 H
<b>PRETAILLE MANUELLE SEULE</b>		55 H	62 H		
<b>TAILLE SIMPLE</b> (taille uniquement sans tirer les sarments et sans prétaillage)	55 H	55 H	60 H	65 H	Tailler et brûler les sarments 100 H  ou  Tailler sans sarments 80 H
<b>TIRER LES SARMENTS</b>  Sans prétaillage manuel  Avec prétaillage mécanique (Tirer – brûler les sarments))	Avec curage  60 H  55 H	Sans curage  60 H  xxxxxxxxxxxx	Sans curage  60 H  xxxxxxxxxxxx	Sans curage  60 H  55 H	
<b>NETTOYAGE DES BAGUETTES</b> (vrilles et sarments)		30 H	50 H		
<b>ENTRETIEN NORMAL DU PALISSAGE</b> Piquets bois Changer les piquets – fils – tirants – pointes – crampillons Piquets métal Changer les piquets – fils – tirants – crochets		Temps réel  Temps réel			
<b>PLIER LES BAGUETTES ET LES ATTACHER</b> (couper les bas des baguettes)	20 H	35 H	45 H	10 H	
<b>BAISSER LES FILS DE FER</b>	4 H	4 H	4 H	4 H	
<b>EMONDAGE OU EPANDRAGE DES PIEDS</b>	15 H	15 H	15 H	20 H	30 H
<b>EBOURGEONNAGE</b>	35 H				
<b>PIOCHAGE</b> sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
<b>DESHERBAGE A DOS</b> (hiver et été temps réel) .....					

<b>COUPER LES COURANTS OU MOUCHAGE</b>		25 H	40 H		
<b>RELEVAGE DES FILS AVEC TENSION – POSE DES AGRAFES FINITION A LA CISAILLE</b> (bout + pointe)	40 H	45 H	45 H	40 H	20 H
<b>ACCOLAGE – LIAGE</b>					42 H
<b>ECIMAGE A LA CISAILLE</b> (1er rognage manuel)	10 H	10 H	10 H	10 H	10 H
<b>ROGNAGES MANUELS COMPLETS POUR LA SAISON</b> (3 rognages) <b>OU CISAILLAGE</b>	70 H	70 H	70 H	70 H	70 H
<b>SULFATAGE MANUEL</b>	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
<b>REMONDAGE OU 2ème EMONDAGE</b>	7 H	7 H	7 H	7 H	

## II- COTE CHALONNAISE, COUCHOIS & MARANGES

Unité de mesure :	hectare
Définition :	10 000 pieds/ha – blanc ou rouge
Début du contrat de tâche :	1 <sup>er</sup> novembre

TACHES	GUYOT	CORDON ROYAT
<b>ENLEVER les AGRAFES</b>	7 H	7 H
<b>TAILLE AVEC NETTOYAGE DES PIEDS – COUPE DES REJETS AVEC UNE PIOCHE</b> Taille complète sans prétaillage y compris curage des baguettes  Tailler – tirer – brûler les sarments ou les aligner pour broyage  Taille complète avec prétaillage  Tailler – tirer – brûler les sarments ou les aligner pour broyage	160 H   150 H	170 H   125 H
<b>TAILLE SIMPLE</b> (Y compris curage des baguettes et couper les vieilles baguettes en 2 fois. Taille uniquement sans tirer les sarments)	85 H	95 H
<b>TIRER LES SARMENTS</b> Sans prétaillage Tirer – brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage Avec prétaillage Tirer – brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	75 H  65 H	75 H  xxxxxxxxxx
<b>ENTRETIEN NORMAL DU PALISSAGE</b> Piquets bois Changer les piquets – fils – tirants – pointes – crampillons Piquets métal Changer les piquets – fils – tirants – crochets	25 H  10 H	25 H  10 H
<b>PLIER LES BAGUETTES ET LES ATTACHER</b> Manuellement (petits fils)	37 H	10 H
Ou Avec outillage (avec pince).	30 H	xxxxxxxxxxxx

<b>REPIQUAGE</b> (Sur décision annuelle de l'employeur – rémunération au pied) Avec tarière	Temps réel	Temps réel
Sans tarière (Y compris sevrage des pieds)	xxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxx
<b>BAISSER LES FILS</b> ranger sous les rangs	4 H	4 H
<b>EMBOURGONNAGE DES PIEDS</b> Avec dédoublement des baguettes ou des cordons		
1er passage	70 H	70 H
2ème passage. ou	15 H	xxxxxxx
Sans dédoublement des baguettes	45 H	45 H
<b>PIOCHAGE SOUS LE RANG DE VIGNE APRES LABOUR</b>	Temps réel	Temps réel
<b>DESHERBAGE A DOS</b>	Temps réel	Temps réel
<b>RELEVAGE DES FILS</b> (avec tension -accolage – pose des agrafes)	65 H	65 H
<b>ECIMAGE A LA CISAILLE</b>	10 H	10 H

## TRAVAUX COMPLEMENTAIRES = VENDANGE AU VERT – TEMPS REEL

### ↳ Fourniture d'outillage ou prime

1°) Fourniture de petit matériel par l'employeur

Petit matériel manuel fourni par l'employeur, échangé après usure, et rendu en fin de contrat :

- pioche - masse - sécateur de taille et sécateur à démonter – baramine – marteau –
- pierre à aiguiser – pince - cisaille - scie à démonter,

Le matériel et l'équipement fournis seront listés et joints au contrat.

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

2°) Prime d'outillage : si le matériel n'est pas fourni par l'employeur

(Autre que les équipements de protection individuelle et collective)

76,22 €/ha la première année, • 15,24 €/ha les années suivantes.

### **D) Fixation de la durée du travail**

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le nombre annuel d'heures **normales** est de 1600 heures par an auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Les travaux payés au temps réel doivent faire l'objet d'un décompte individuel au fur et à mesure.

### **E) Maximum annuel de travail**

Les limites maximales annuelles de la durée du travail sont, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, fixées à :

1940 heures et par exception à 2000 heures pour les exploitations agricoles n'employant qu'un seul salarié.

### **F) Autres dispositions**

Hormis les dispositions spécifiques au travail à la tâche qui précèdent, le salarié tâcheron bénéficie des autres dispositions de la convention collective départementale (jours fériés chômés, garantie complémentaire maladie/accident, etc...) et l'employeur doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi salarié, notamment celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

### **Article 71 : Vendanges**

Les salaires des vendangeurs sont fixés par un avenant à la présente convention lors d'une réunion de la commission mixte se tenant à une date fixée par les partenaires sociaux lors de la réunion de négociation sur les salaires minimaux »

## **CHAPITRE XVII -PREVOYANCE et SANTE**

### **Article 72 : Prévoyance**

Le régime de prévoyance sert à couvrir les risques liés à la maladie, l'accident, le décès et l'invalidité temporaire ou définitive.

Ce régime est issu d'un accord du 1<sup>er</sup> septembre 2005 (avenant 105 modifié par l'avenant 112 du 12 mars 2009) et fait l'objet d'une annexe C « Prévoyance » à la présente convention collective.

### **Article 73: Couverture santé**

Ce régime, qui a pour objet de mettre en œuvre une assurance complémentaire santé est issu d'un accord du 28 avril 2009 (avenant 113) et fait l'objet d'une annexe E « Couverture santé » à la présente convention collective.

## **CHAPITRE XVIII - DEPOT et EXTENSION**

### **Article 81 : Dépôt - Signature - Extension**

La présente convention est remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations signées sont déposées au Greffe du (avenant n° 66 du 12/08/1991) "Conseil des Prud'hommes."

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention, dont la date d'effet est fixée au 1er janvier 1977.

Fait à MACON, le 1er janvier 1977.

Ont signé :

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Saône et Loire,  
L'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T. de Saône et Loire,  
L'Union Départementale des Syndicats C.G.T. - F.O de Saône et Loire,  
Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles - F.G.C.A.- C.G.C