



CONVENTION COLLECTIVE DU 4 MARS 1985

CONCERNANT

LES TRAVAUX D'AMENAGEMENT ET

D'ENTRETIEN FORESTIERS

De la Gironde, des Landes et du Lot et Garonne

MISE A JOUR : Avenant N° 32 du 27 janvier 2005

TABLE DES MATIERES

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION	2
Article 1 : Champ d'application professionnel	2
Article 2 : Membres de la famille de l'exploitant	2
Article 3 : Incidence sur les contrats de travail conclu antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention	2
Article 4 : Champ d'application territorial	2
TITRE II – DUREE, REVISION ET DENONCIATION	3
Article 5 :	3
Article 5.1 : Révision de la convention	3
Article 5.2 : Dénonciation de la convention	3
TITRE III – PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION D'ARBITRAGE ET DE MEDIATION	4
Article 6 :	4
TITRE IV – DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL	5
Article 7 : Liberté syndicale et d'opinion	5
Article 8 : Sections syndicales d'entreprise	5
Article 9 : Délégués syndicaux d'entreprise	5
Article 10 : Délégués syndicaux inter-entreprise	6
Article 11 : Délégués du personnel	6
Article 12 : Comité d'entreprise	6
Article 13 : Représentation professionnelle des salariés	7
Article 14 : Droit d'expression des salariés	7
Article 15 : Règlement intérieur	7
Article 16 : Apprentissage et formation professionnelle	7
Article 17 : Application des lois sociales	7
Article 18 : Emploi des salariés étrangers	8
Article 19 : Régime complémentaire de prévoyance et de retraite	8
Article 20 : Garantie de ressources en cas de maladie ou accident	8
TITRE V – EMBAUCHE – PERIODE D'ESSAI – PERMANENCE DE L'EMPLOI – REINTEGRATION ET PRIORITE D'EMBAUCHE	10
Article 21 : Age minimum	10
Article 22 : Présentation d'une attestation de cessation de travail	10
Article 23 : Embauche	10
Article 24 : Période d'essai	10
Article 25 : Suspension du contrat en cas de maladie, d'accident et de maternité – Priorité d'embauche	11
TITRE VI – DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI	14
Article 26 : Nature et durée des contrats de travail	14
Article 27 : Travail à temps partiel	15
Article 28 : Forme et contenu du contrat de travail	16
Article 29 : Sous-entreprise marchandage	16
Article 30 : Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif	16

TITRE VII – NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE	17
Article 31 : Négociation annuelle obligatoire	17
TITRE VIII – CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	18
Article 32 : Classification des emplois - coefficients	18
Article 33 : Rémunération horaire	21
Article 34 : Garantie de rémunération	21
Article 35 : Prime d'ancienneté	22
Article 36 : Indemnité de départ à la retraite	22
Article 37 : Indemnité de trajet	23
Article 38 : Indemnité de panier	23
Article 39 : Outillage	23
Article 40 : Logement	23
Article 41 : Frais d'emménagement	24
Article 42 : Jeunes ouvriers	24
Article 43 : Apprentis	25
Article 44 : Salariés handicapés	25
Article 45 : Egalité des salaires féminins et masculins	26
Article 46 : Changement temporaire d'emploi	26
TITRE IX – MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	27
Article 47 : Paiement des salaires	27
Article 48 : Bulletins de paie	27
Article 49 : Livre de paie	27
TITRE X – DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES	28
Article 50 : Durée du travail	28
Article 51 : Heures supplémentaires	28
Article 52 : Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires	29
Article 53 : Durée maximale du travail	29
Article 54 : Repos hebdomadaire	30
Article 55 : Jours fériés	31
Article 56 : Absences	31
TITRE XI – CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	32
Article 57 : Congés payés	32
Article 58 : Congés d'éducation ouvrière, congés de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse	32
Article 59 : Congés de naissance	32
Article 60 : Congés exceptionnels	32
TITRE XII – RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL	33
Article 61 : Contrat de travail à durée déterminée	33
Article 62 : Contrat de travail à durée indéterminée	34
Article 63 : Temps consacré à la recherche d'un emploi	35
Article 64 : Attestation de cessation de travail	35
Article 65 : Certificat de travail	35
Article 66 : Assurance chômage	35
TITRE XIII – HYGIENE ET SECURITE	36
Article 67 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs	36
Article 68 :	36
Article 69 : Médecine du travail	36
Article 70 : Intempéries	37

TITRE XIV – DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES	38
Article 71 : Classification des emplois liés à l'encadrement	38
Article 72 : Période d'essai	39
Article 73 : Contrat d'engagement	40
Article 74 : Durée du travail	40
Article 75 : Rémunération	43
Article 76 : Prime du 13 ^{ème} mois	43
Article 77 : Avantage en nature	43
Article 78 : Prime d'ancienneté	43
Article 79 : Déplacements	44
Article 80 : Indemnités pour maladie et accidents du travail	44
Article 81 : Remplacement en cas de maladie ou d'accident	44
Article 82 : Délai-congé ou préavis	45
Article 83 : Absence pour recherche d'un emploi	45
Article 84 : Indemnité de licenciement	45
Article 85 : Indemnité de départ à la retraite	46
Article 86 : Régime de prévoyance et de retraite	46
Article 87 : Dispositions générales	46
Signataires de la convention	46

CONVENTION COLLECTIVE DU 4 MARS 1985
CONCERNANT LES TRAVAUX D'AMENAGEMENT ET
D'ENTRETIEN FORESTIERS DE LA GIRONDE. DES LANDES
ET DU LOT ET GARONNE

(Codification des dispositions de la convention collective du 24 septembre 1976 et de ses avenants n° 1 du 14 septembre 1977 à 34 du 21 janvier 1985).

ENTRE :

- le Syndicat des Sylviculteurs du Sud Ouest ;
- le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles du Sud Ouest ;
- la Fédération des CUMA et la Coopérative Forestière du Sud Ouest,
d'une part,

ET:

- l'Union Régionale des Syndicats des Travailleurs de la Forêt de Gascogne (C.G.T.);
- l'Union Régionale des Syndicats C.F.D.T. ;
- l'Union Régionale des Cadres du Sud Ouest (C.G.C.) ;
- la Fédération des Gemmeurs F. O. d'Aquitaine, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE 1^{er}

Champ d'application

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs et d'autre part, les salariés occupés à des travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (préparation des reboisements, labours, semis, plantations, dépressages, élagages, entretien des pistes et fossés, etc...) *sauf lorsqu'il s'agit d'entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire. (*)*

Les exploitations forestières sont exclues de son champ d'application professionnel.

Article 2

Membres de la famille de l'exploitant

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

Article 3

Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention

Les dispositions de la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels et/ou collectifs acquis antérieurement.

Article 4

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés susvisés effectués sur le territoire des départements de la Gironde, des Landes et du Lot et Garonne, où que soient domiciliés les employeurs et salariés.

() membre de phrase non étendu*

TITRE II

Durée, révision et dénonciation

Article 5

La présente convention prend la suite de la précédente convention applicable à compter du 1er août 1976. Elle est conclue pour une durée de cinq ans à compter du 1er avril 1985; à l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Article 5.1

Révision de la convention

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 recommandée aux parties et au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

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

En application de l'article L. 132-12 du code du travail, la commission mixte doit se réunir :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires :

A cette occasion, la délégation patronale devra présenter un rapport concernant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Le rapport doit être adressé par la délégation patronale et doit parvenir aux délégations salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation.

- une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 5.2

Dénonciation de la Convention

La dénonciation de la convention peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires et au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

En cas de dénonciation d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur en ce qui concerne les autres parties signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an.

Dans ce cas, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois de la dénonciation. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée dans le délai d'un an à dater de la dénonciation, les salariés des exploitations et entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

TITRE III

Procédure conventionnelle de conciliation d'arbitrage et de médiation (*)

Article 6

Les conflits collectifs du travail seront soumis à une commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé à BORDEAUX.

Cette commission comprend huit membres, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés désignés par les organisations signataires. *Elle est présidée par le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et le secrétariat est assuré par ses soins (*)*.

La commission de conciliation est réunie à la demande de toute organisation patronale ou ouvrière signataire de la convention. Elle se réunit dans un délai de huit jours et tente de concilier les parties.

Les conflits ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission. Les solutions proposées doivent recueillir l'unanimité des membres de cette dernière.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties signataires.

En cas d'échec de la procédure conventionnelle, les conflits collectifs de travail sont portés devant la commission régionale de conciliation d'Aquitaine.

Par référence à l'article L. 523-6 du code du travail, si la procédure de conciliation échoue, le conflit est soumis soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation.

() dispositions non étendues*

TITRE IV

Dispositions d'ordre général

Article 7

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance d'un salarié à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou confessionnelles pour arrêter ses décisions concernant notamment l'embauche, 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. Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés qui en font la demande, 48 heures à l'avance sauf cas de force majeure, le temps nécessaire aux obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois.

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

Article 8

Sections syndicales d'entreprise

Dans les conditions fixées par les articles L. 412-4 et suivants du code du travail, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou sur le plan national peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Article 9

Délégués syndicaux d'entreprise

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés, désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 412-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise.

Dans les exploitations et entreprises employant plus de 10 salariés et moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

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

Article 10

Délégués syndicaux interentreprises

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

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 412-14 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises ; elles en informent également le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, ainsi que les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 15 heures par mois non rémunérées par l'entreprise.

Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève. Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Article 11

Délégués du personnel

Des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Article 12

Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise de travaux d'aménagement et d'entretien forestiers employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué et fonctionnera dans les conditions fixées par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Le financement des activités sociales ou culturelles du comité d'entreprise est déterminée par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par l'article L. 432-8 du code du travail.

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles sauf si l'employeur fait déjà bénéficier ce comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Article 13

Représentation professionnelle des salariés

{Avenant n° 19 du 13 février 1996) "La représentation professionnelle des salariés s'exerce dans les conditions prévues par l'accord national modifié du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture".

Article 14

Droit d'expression des salariés

Celui-ci s'applique conformément aux dispositions des articles L. 461-1, L. 461-2 et L. 461-3 du code du travail.

Article 15

Règlement intérieur

Les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenus d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L. 122-33 et suivants du code du travail.

Article 16

(modifié par l'avenant N° 26 du 11 juillet 2001)

Apprentissage et formation professionnelle

Les salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 115-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'apprentissage et par les articles L. 931-1 et suivants du code du travail, concernant la formation professionnelle. Ils suivront à cet effet, les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés présentant un intérêt pour la profession *en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.*

Article 17

Application des lois sociales

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

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

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale, conformément aux dispositions des articles R. 320-1 et suivants du Code du Travail.

Article 18

Emploi des salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'occuper un ouvrier étranger ne se trouvant pas en situation régulière vis à vis des services de l'emploi et de la main d'œuvre. Dans les mêmes conditions, il est interdit à un étranger en situation irrégulière d'occuper un emploi salarié dans l'une des exploitations ou entreprises visées à l'article 1er.

Ces interdictions ne s'appliquent pas notamment aux salariés ressortissants des pays de la C.E.E., sauf à ceux de la Grèce.

Article 19

Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

Tout employeur est tenu d'adhérer, pour les salariés occupés à ces activités forestières et occasionnellement agricoles, à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires (C.A.M.A.R.C.A.).

Le taux de la cotisation est fixé à 4,60 % pour la retraite complémentaire et à 0,50 % pour l'assurance décès. Le montant global de la cotisation est réparti à raison de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié)*

L'assiette retenue pour l'établissement de la cotisation est identique à celle prévue pour les cotisations d'assurances sociales. ()*

Les employeurs qui, antérieurement au 9 février 1974, date de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 4 à la convention nationale de retraite des salariés agricoles du 24 mars 1971, auraient adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture autre que la C.A.M.A.R.C.A., pourront continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par la C.A.M.A.R.C.A..

(*) dispositions non étendues

Article 20

Garantie de ressources en cas de maladie ou accident

(Avenant n° 15 du 29 juillet 1991) "A compter du 1er juillet 1991, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant soit de maladie professionnelle ou d'accident du travail, soit de maladie, d'accident de trajet ou d'accident de la vie privée, dûment constatée par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, les salariés comptant un an d'ancienneté au service du même employeur bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

- d'être âgé de moins de 65 ans ;
- d'être sous contrat de travail à la naissance du risque ;
- avoir justifié dans les 48 heures de l'incapacité de travail ;
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole.

Pendant 135 jours ils recevront 90% de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter :

- du 1er jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- du 11^e jour en cas de maladie, accident de trajet ou d'accident de la vie privée.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois civils précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 135 jours.

Ces indemnités complémentaires versées par l'employeur viennent s'ajouter, à concurrence des garanties ci-dessus accordées, aux indemnités journalières perçues de la mutualité sociale agricole et, éventuellement, des régimes complémentaires de prévoyance (sur présentation des justifications fournies par ces organismes), mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la mutualité sociale agricole sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en considération pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si le salarié acquiert l'ancienneté requise au cours d'une absence pour cause de maladie ou d'accident, il bénéficiera des prestations pour la période d'indemnisation restant à courir, et ce, à compter du premier jour du mois suivant au cours duquel l'ancienneté nécessaire au bénéfice des prestations a été acquise.

La cotisation, basée sur le salaire brut, sera :

- à la charge exclusive de l'employeur, en ce qui concerne la part de cotisation afférente à la couverture de la garantie légale résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation ;

- répartie à raison :

* de 67,27 % à la charge de l'employeur ;

* de 32,73 % à la charge du salarié,

en ce qui concerne la part de cotisation destinée au financement de la couverture complémentaire en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, au-delà de la garantie légale.

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,14 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Tout employeur relevant de la présente convention collective, est tenu d'adhérer, pour ses salariés non cadres, à l'AGRR PREVOYANCE (351, boulevard du Président Wilson - 33073 BORDEAUX CEDEX) institution choisie par les parties signataires de la Convention Collective pour assurer la gestion de cette garantie, conformément aux termes de l'avenant n° 1 (joint en annexe) au protocole d'accord du 21 août 1985, signé le 29 juillet 1991, entre l'AGRR PREVOYANCE et les parties signataires de la convention collective.

Sont toutefois dispensés de l'obligation d'adhésion à l'AGRR PREVOYANCE, les employeurs qui justifient d'une adhésion antérieure auprès d'une autre institution de prévoyance agréée dans les termes de l'article 1050 du code rural, assurant des prestations au moins équivalentes."

TITRE V

Embauche - période d'essai - permanence de l'emploi –

réintégration et priorité d'embauché

Article 21

Age minimum

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

Les mineurs de moins de 16 ans ne peuvent être employés à des travaux d'aménagement et d'entretien forestiers que dans les conditions prévues par les articles L.715-1 et suivants du Code rural et par les dispositions du Décret 97-370 du 14 avril 1997.

Les mineurs de moins de 18 ans doivent bénéficier de 2 jours de repos consécutifs. Les mineurs de 16 à moins de 18 ans doivent en outre bénéficier d'un repos quotidien obligatoire de 12 heures.

Article 22

Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un ouvrier, il doit exiger de lui la présentation d'une attestation de cessation de travail, mentionnant la date à laquelle il sera libre de tout engagement ou d'un certificat de travail.

Article 23

Embauche

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins aux bureaux de l'agence nationale pour l'emploi ou recourir à l'embauche directe.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

Lors de l'embauche, tout salarié doit informer son nouvel employeur des travaux salariés qu'il poursuit éventuellement chez d'autres employeurs.

Article 24

Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à :

- pour les contrats à durée indéterminée : 1 mois
- pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas des contrats de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à observation d'un préavis réciproque fixé comme suit :

- salarié détenteur d'un contrat à durée indéterminée : 4 jours ;
- salarié détenteur d'un contrat à durée déterminée : 24 heures;

Article 25

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

Différents cas de suspension du contrat de travail

Priorité d'embauche

1° Maladie et accident de la vie privée :

Sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, la maladie et l'accident de la vie privée ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail ; le salarié qui a interrompu son travail reprend son activité au sein de l'entreprise dès sa guérison, sauf si l'incapacité de travail a excédé six mois. Au-delà de cette durée et sous réserve de son bon état physique, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant six mois.

Les clauses précédentes sont également applicables aux salariés victimes d'un accident de trajet.

L'employeur est tenu de prévenir le remplaçant du caractère provisoire de son emploi en respectant le délai de prévenance fixé à un jour par semaine civile si la durée minimale est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas. ()*

2° Accident du travail et maladie professionnelle :

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail, doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (article L. 122-32-1 du code du travail).

() dispositions non étendues*

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée, que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle (article L. 122-32-.2 du code du travail).

A l'issue des période de suspension définies à l'article L. 122-32-1 du code du travail, le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (article L. 122-32-4 du code du travail).

3° Maternité et adoption :

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

Repos des femmes en couches :

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer les salariées en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance.

Suspension du travail :

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L 122.26 du Code du Travail.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L 122.27 du Code du Travail, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.

I - Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse la salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état, par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

II - La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables ; la période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période de 18 semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissance multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines ;

si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe au moins de 2 à 3 ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence, et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

III - La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe I ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L. 122-26.

IV - A l'issue du congé maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26, la salariée peut en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat. En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Pour bénéficier de la protection prévue aux I (alinéas 1er et 2e), II (alinéas 1er et 2e) et III (article L. 122-27 du code du travail), la salariée doit, soit remettre à son employeur qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

L'avertissement que la salariée doit faire parvenir à son employeur en application du II (alinéa dernier) doit être envoyé par lettre recommandée avec avis de réception.

Les propositions d'embauché par priorité faite par l'employeur conformément aux dispositions du IV ci-dessus, doivent être envoyées par lettre recommandée avec avis de réception à la salariée.

Le refus par la salariée de ces propositions doit être envoyé à l'employeur dans la même forme.

Les formalités prévues aux I, II, III et IV ci-dessus sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec avis de réception.

4° Congés de paternité ou d'adoption :

En application de la loi 2001-1246 du 21 décembre 2001, un congé de paternité ou d'adoption de 11 jours calendaires est ouvert aux pères d'enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2002 et se cumule avec le congé de naissance, sans y être nécessairement accolé. Ce congé non rémunéré

par l'employeur ouvre droit à une indemnité versée en application de l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale.

5° Service national :

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi antérieurement occupé doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ces conditions, l'intéressé sera réintégré dans l'entreprise à moins que l'emploi qu'il a occupé ou un emploi ressortissant de la même catégorie ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauche, durant une année à dater de la libération est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions ci-dessus sont applicables, lors de leur envoi dans leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenu au service national. Elles sont également applicables aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service actif après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leurs foyers.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour n'entraînant pas de réduction de rémunération et assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

6° Remplacement :

Lorsque l'employeur privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses visées dans les cinq alinéas précédents du présent article, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit, d'une part informer l'ouvrier absent de son remplacement, et d'autre part conclure avec le remplaçant un contrat à durée déterminée comportant une durée minimale et ayant pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé (article L. 122.1 du Code du Travail).

TITRE VI

Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi

Article 26

Nature et durée des contrats de travail

(modifié par l'avenant n° 32 du 27 janvier 2005)

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée. Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours aux contrats à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cas le contrat doit être obligatoirement écrit et comporter les mentions prévues à l'art. L. 122-3-1 du code du travail.

On distingue dans ce cadre les différents types de contrats de travail suivants :

Salarié embauché à durée indéterminée

1° Salarié permanent à temps complet : salarié embauché pour une durée indéterminée pour un horaire au moins égal à la durée légale du travail.

2° Salarié permanent à temps partiel : salarié embauché à durée indéterminée pour un horaire inférieur à la durée légale.

Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée :

1° Ouvrier saisonnier : ouvrier embauché par contrat de travail à durée déterminée pour effectuer des travaux spécifiques parfaitement définis pour toute la durée de leur exécution, travaux se renouvelant chaque année aux mêmes époques.

2° Ouvrier occasionnel : ouvrier occupé exceptionnellement en raison d'un besoin momentané de l'exploitation ou de l'entreprise et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité et de régularité (cas des remplacements).

Article 27

Travail à temps partiel

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

§1 – Définition

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail applicable dans l'établissement) ;*
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail;*
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.*

§2 – Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction de nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

§3 – Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification.

Article 28

Forme et contenu du contrat de travail

Tout contrat de travail doit faire l'objet d'un acte écrit établi en double exemplaire daté et signé par les deux parties, un exemplaire est remis au salarié, l'employeur conserve l'autre.

Sous réserve des dispositions spécifiques du contrat de travail à durée déterminée (qui doit préciser en particulier les facultés de prorogation et les délais de prévenance), le contrat de travail doit préciser notamment la nature de l'emploi occupé par le salarié et le coefficient hiérarchique afférent à cet emploi, la période d'essai, la nature du contrat et la date d'effet.

Article 29

Sous-entreprise - marchandage

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

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

Article 30

Prêt de main d'œuvre à but non lucratif

Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif est, en principe, admis aux conditions ci-après fixées :

- application des règles protectrices prévues par le Code du Travail (article L. 125-3);
- opérations de prêt limitées à trois mois continus maximum ;
- en ce qui concerne les travailleurs étrangers sous contrat d'introduction :

autorisation des services du travail et de l'emploi. La demande d'autorisation de prêt doit être adressée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

TITRE VII

Négociation collective dans l'entreprise

Article 31

Négociation annuelle obligatoire

En application de l'article L. 132-27 du code du travail dans les exploitations et entreprises *employant plus de 50 salariés et (*)* où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager avec le ou les délégués syndicaux une négociation sur les salaires effectifs et l'organisation du temps de travail.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la discussion s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale des salariés représentative dans le délai de quinze jours suivant la demande ; cette demande de négociation formulée par les organisations syndicales est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

(*) dispositions non étendues

TITRE VIII

Classification des emplois - salaires

Article 32

(modifié par les avenants N° 26 du 11 juillet 2001 et N° 27 du 12 mars 2002)

Classification des emplois et coefficients

Les emplois des salariés des exploitations et entreprises visées par la présente convention sont classés en niveaux, définis et affectés des coefficients ou indices hiérarchiques ci-après :

NIVEAU 1	Coefficient 100	Ouvrier n'apportant que sa force physique, occupé sous la surveillance permanente de l'employeur ou de son représentant à l'exécution de tous travaux manuels notamment : dégagement et dépressage sans sélection des semis et plantations, nettoyage de fossés, andainage de cimes, approche et distribution des plants sur la parcelle. Il participe également au nettoyage des outils et des bâtiments affectés à l'entreprise.
----------	----------------------------	--

NIVEAU 2		
Echelon A	Coefficient 210	Ouvrier spécialisé capable d'exécuter, sous la surveillance permanente de l'employeur ou de son représentant, tous les travaux manuels courants de l'entreprise notamment : plantations et semis manuels, dépressage avec sélection, élagage et ébranchage, martelage d'éclaircie, prémarquage d'arbres de place ou comptage.
Echelon B	Coefficient 220	Ouvrier spécialisé capable de conduire des tracteurs, occupé à des travaux de débroussaillage ou tirant des outils pré-réglés et affecté également à l'exécution de tous les travaux manuels courants de l'entreprise. Dans le cadre des consignes et sous la surveillance périodique et régulière de l'employeur ou de son représentant, il est responsable du matériel et outils qu'il utilise et de l'exécution de son travail.

Ce niveau correspond au référentiel technique du C.A.P.A.

NIVEAU 3		
Echelon A	Coefficient 310	Ouvrier qualifié, conducteur d'engins, occupé à des opérations de reboisement (labour, semis, plantation, fertilisation), à des travaux de curage mécanique des fossés, sachant régler tous les outils dont il est amené à se servir et assurer leur entretien courant (vidange, graissage, nettoyage et sachant tenir un carnet de bord). Il réalise l'exécution de ces tâches suivant le contrôle et les instructions périodiques de l'employeur ou de son représentant auquel il doit signaler toutes les anomalies dans la réalisation du chantier et les pannes dont les outils et matériels peuvent être affectés. Dans ce cadre, il peut occasionnellement participer à des opérations de transport et de débardage de bois.
Echelon B	Coefficient 320	Il peut être aussi appelé à l'exécution des tâches manuelles décrites dans les précédents échelons. Ouvrier qualifié responsable de l'exécution de son travail et des matériels qui lui sont confiés suivant les instructions de l'employeur ou de son représentant.

Ce niveau correspond au référentiel technique du B.E.P.A.

NIVEAU 4		
Echelon A	Coefficient 410	Ouvrier hautement qualifié capable d'exécuter tous les travaux précédemment décrits, d'effectuer des traitements phytosanitaires des parcelles, de créer des fossés. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien des engins et la tenue du carnet de bord. Il organise son travail seul dans le cadre des directives de l'employeur ou de son représentant et peut encadrer un stagiaire.
Echelon B	Coefficient 420	L'exécution de son travail fait l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur ou de son représentant. Ouvrier hautement qualifié dont les responsabilités et les connaissances l'amènent, dans le cadre des directives générales de l'employeur ou de son représentant, à organiser seul les chantiers (ou occasionnellement avec une équipe manuelle), à entretenir les matériels et engins dont il est responsable, à déceler et/ou réparer les pannes courantes, à s'occuper de la fourniture et de l'approvisionnement des pièces mécaniques et des produits. Il doit rendre compte de l'exécution de son travail à l'employeur ou à son représentant qui apprécie a posteriori les résultats en fonction des directives qui ont été données.

Ce niveau correspond au référentiel technique du B.T.A. ou du BAC PRO.

Pour les contrats de travail en cours, l'employeur et le salarié détermineront le nouveau coefficient en s'appuyant sur la grille de concordance suivante :

Coefficients ancienne grille	Coefficients nouvelle grille
100	100
115	210
125	210
140	220
150	310
160	320
170	410
180	420

Cette reclassification ne pourra être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement.

Les employés de bureau sont classés à l'un des deux niveaux suivants :

NIVEAU 1	Coefficient 100	<u>Employé de bureau d'exécution effectuant des tâches diversifiées</u> Exécute les travaux de : dactylographie, saisie informatique, facturation et enregistrement du courrier...
----------	--------------------	---

NIVEAU 2	Coefficient 410	<u>Employé de bureau d'exécution effectuant des tâches complexes</u> Il fait preuve d'initiative, possède une formation professionnelle appropriée et un perfectionnement sérieux ou une pratique approfondie du métier ou une formation spéciale acquise à l'extérieur dans une institution appropriée ou sur le tas par les soins de l'entreprise. Il déclenche notamment les procédures de règlement, contrôle et analyse des comptes... Il peut être assisté d'un autre employé de bureau d'exécution.
----------	--------------------	--

Article 33

Rémunération horaire

(Avenant n° 31 du 7 juillet 2004)

A compter du 1^{er} juillet 2004, les salaires horaires sont fixés comme suit :

Coefficient	Salaire horaire
100	7.61 €
210	7.62 €
220	7.64 €
310	7.68 €
320	7.76 €
410	7.85 €
420	8.01 €

L'indemnité différentielle prévue par l'article 6-6 de l'accord national sur la durée du travail est appliquée par chaque employeur pendant un délai maximum de 3 ans à compter de la date à laquelle la durée hebdomadaire du travail a été réduite de 39 heures à 35 heures. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la garantie mensuelle de rémunération prévue par l'accord.

Article 34

Garantie de rémunération

(modifié par l'avenant n° 32 du 27 janvier 2005)

Le contrat individuel de travail peut accorder aux salariés permanents une garantie de rémunération toute l'année à compter de la date d'embauché, calculée sur la durée légale hebdomadaire de travail (ouvrier permanent à temps complet) ou sur une base inférieure (salarié permanent à temps partiel), sans que l'employeur renonce toutefois aux dispositions légales et réglementaires relatives à la récupération des heures perdues ou au chômage partiel.

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151.67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en euros, à la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel égal à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

La commission mixte négociera à chaque accord de salaire une garantie de rémunération. Lorsque la valeur du salaire mensuel aura rattrapé celle de la garantie de salaire mensuel, il ne sera plus versé de complément différentiel.

Article 35

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué les majorations suivantes sur le salaire brut :

2 %	après 3 ans de présence dans l'entreprise
3 %	après 5 ans de présence dans l'entreprise
4 %	après 7 ans de présence dans l'entreprise
5 %	après 10 ans présence dans l'entreprise
6, 50%	après 12 ans présence dans l'entreprise
8 %	après 15 ans présence dans l'entreprise,

étant précisé que le titulaire d'un contrat de travail saisonnier, renouvelé régulièrement d'année en année pour effectuer le même type de travaux au cours de la même période annuelle, ne sera pas écarté du bénéfice de cet avantage.

Article 36

Indemnité de départ à la retraite

(Avenant n° 9 du 12 février 1988) "Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit au minimum à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, soit :

1/2 mois de salaire	après 1 ans	dans l'entreprise
1 mois de salaire	après 1 ans	dans l'entreprise
1.5 mois de salaire	après 2 ans	dans l'entreprise
2 mois de salaire	après 3 ans	dans l'entreprise.

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

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au minimum au versement d'une indemnité de départ à la retraite équivalent à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L 122-9 du code du travail, soit après deux ans d'ancienneté à une somme calculée par année de service dans l'entreprise sur la base de 1/1 Oe de mois, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité étant le salaire moyen des trois derniers mois.

Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que l'indemnité de licenciement.

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du chapitre 1er du titre 5 du livre 3 du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension vieillesse.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'employeur ou le salarié selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions de l'article 62 de la présente convention."

Article 37

Indemnité de trajet

(Avenant n° 14 du 4 février 1991) "A défaut de transport des ouvriers par l'entreprise sur les lieux de travail distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel et, s'il n'y en a pas, du domicile du salarié, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,50 F par kilomètre s'il utilise un véhicule à 2 roues ;
- 1,05 F par kilomètre s'il utilise un véhicule à 4 roues."

Article 38

Indemnité de panier

(Avenant n° 14 du 4 février 1991) "Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire au *coefficient 220*."

Article 39

Outillage

L'outillage est normalement fourni par l'employeur.

Article 40

Logement

Sauf clause contraire, la fourniture par l'employeur d'un logement fait l'objet d'une déduction sur les salaires fixés ci-dessus.

a) Pour un logement remplissant les conditions permettant de bénéficier de l'allocation de logement, la valeur mensuelle sera fixée de gré à gré entre les parties dans la limite de 80 % de la valeur moyenne des loyers pratiqués localement ;

b) Dans Ses autres cas, l'évaluation mensuelle du logement non meublé est déterminée en valeur d'heures de travail d'après le salaire horaire afférent au coefficient 115.

- Première pièce (égale ou supérieure à 9 m2 et comprenant un compteur électrique individuel)	5 heures de travail
- Par pièce supplémentaire (égale ou supérieure à 9 m2)	4 heures de travail
- 1er poste d'eau (avec compteur individuel lorsqu'il existe dans la commune une adduction d'eau potable)	6 heures de travail
- Salle d'eau complète (lavabo, douche, baignoire, bidet, avec installation de production d'eau chaude)	10 heures de travail
- Salle d'eau incomplète (lavabo, douche) avec une installation de production d'eau chaude	6 heures de travail
- W. C. intérieur avec effet d'eau	6 heures de travail
- W. C. intérieur sans effet d'eau	2 heures de travail
- W. C. extérieur avec effet d'eau	2 heures de travail

c) Les logements ne comportant ni installation électrique, ni poste d'eau intérieur ne donneront lieu à aucune retenue.

Un état des lieux doit être établi (acte sous seing privé) lors de la prise en charge. Cet état, rédigé en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié est signé par ce dernier et l'employeur.

A son départ, le salarié doit laisser les lieux dans un état correspondant à un entretien normal. Le logement sera remis en état de propreté par l'employeur à chaque changement d'occupant et préalablement à l'installation du nouveau salarié.

En raison de sa nature d'accessoire du contrat de travail, le logement doit être évacué dès que ledit contrat prend fin pour quelque cause que ce soit.

Néanmoins, il sera accordé les délais suivants pour la libération des lieux :

ouvriers célibataires ou mariés sans enfant	1 mois
ouvriers mariés enfants	3 mois

Ces délais sont réduits de moitié en cas de départ volontaire ou de faute grave.

Article 41

Frais d'emménagement

Sous réserve que l'ouvrier ait donné satisfaction durant sa période d'essai de travail, les frais d'emménagement du salarié permanent (comprenant le transport des personnes et du mobilier) sont à la charge du chef d'exploitation ou d'entreprise.

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

Article 42

Jeunes ouvriers

Les taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale sont fixés comme suit par rapport aux salaires des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

a) Jeunes salariés ne justifiant pas de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ;

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

b) Jeunes salariés justifiant de plus de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- même salaire que le travailleur adulte.

Article 43

Apprentis

(Avenant n° 23 du 16 juillet 1997) "Sous réserve de l'application des dispositions réglementaires, la rémunération des apprentis est calculée, comme suit, selon l'année d'exécution du contrat et l'âge de l'apprenti :

	16/17 ANS	18/20 ANS	21 ANS et +
1ère année	25 % SMIC	41 % SMIC	53 % SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
2e année	37 % SMIC	49 % SMIC	61 % SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
3e année	53 % SMIC	65 % SMIC	78 % SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
FORMATION COMPLEMENTAIRE	16/17 ANS	18/20 ANS	21 ANS et +
Après contrat d'1 an	40 % SMIC	56 % SMIC	68 % SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
Après contrat de 2 an	52 % SMIC	64 % SMIC	76 % SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
Après contrat de 3 ar	68 % SMIC	80 % SMIC	93 % SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans les conditions prévues aux articles L. 117-10 et R. 117-4 du code du travail. Toutefois, le salaire en espèces devra être au moins égal à 25 % des rémunérations susvisées."

Article 44

Salariés handicapés

En application des articles L. 323-25, D. 323-11 et D. 323-12 du code du travail, les salaires résultant de l'article 33 cité ci-dessus, peuvent subir des abattements prévus à l'article D. 323-13 lorsque le salarié présente un handicap physique léger, modéré ou grave diminuant son rendement de travail.

Les demandes de classement comme travailleur handicapé doivent être présentées au secrétariat de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

Toutefois, en application des articles R. 323-59-1 et suivants du code du travail, le salaire que doit percevoir le travailleur handicapé occupant un emploi de travail protégé ne peut en aucun cas être inférieur à la moitié du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche.

Article 45

Egalité des salaires féminins et masculins

A égalité de qualification professionnelle, les femmes reçoivent la même rémunération que les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles peut relever d'office la rémunération d'une femme à celle d'un homme de même catégorie professionnelle exerçant un travail identique dans l'entreprise.

Article 46

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur, en assumant la même responsabilité, percevront le salaire afférent à cette catégorie.

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

TITRE IX

Modalités de paiement des salaires

Article 47

Paie

Les salaires sont payés en fin de mois, avec possibilité de versement d'acomptes.

Article 48

Bulletins de paie

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paie, conforme aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail. *Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salaires pendant cinq ans.*

Article 49

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

Livre de paie : Sans objet.

TITRE X

Durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés

Article 50

Durée du travail

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

La durée normale du travail effectif est fixée à trente cinq heures par semaine et s'applique conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui 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 congés pris dans l'année en distinguant les congés payés visés à l'article 57, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

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

Conformément à l'article 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations agricoles, l'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité sans que le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours de l'année civile puisse dépasser 250. La durée quotidienne maximale reste fixée à 10 heures, la durée hebdomadaire maximale à 48 heures.

Cette variation d'horaire ne peut s'appliquer qu'à des salariés bénéficiant de la mensualisation.

En cas de rupture du contrat de travail, les heures non effectuées mais payées au titre de la mensualisation seront déduites du solde dû au salarié.

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence dès l'arrivée du salarié sur le lieu de travail (siège de l'entreprise, de l'établissement ou du chantier) et se termine au départ de celui-ci.

Le nombre d'heures susceptibles d'être récupérées pour pont, force majeure et intempéries est limité à 50 heures par an. Ces heures sont récupérées au tarif normal. Elles ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

En cas d'intempéries de longue durée, la récupération n'est pas envisageable et il y a lieu de solliciter le bénéfice des dispositions relatives au chômage partiel.

Par récupération, il faut entendre au sens du présent article, la faculté donnée à l'employeur de prolonger l'horaire de travail d'un nombre d'heures correspondant aux heures de travail non effectuées en dessous de la durée normale du travail.

Article 51

Heures supplémentaires

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

a) bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 %,
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

b) majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^{ème}

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Pour les salariés à rémunération mensualisée, lorsque la semaine inclut un jour férié, chômé et payé, celui-ci est assimilé, pour le calcul des heures supplémentaires à un jour de travail effectif.

Article 52

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures réellement travaillées par an. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

<i>Heures annuelles effectuées</i>	<i>Jours de repos compensateur</i>
<i>de 1861 à 1900</i>	<i>1</i>
<i>de 1901 à 1940</i>	<i>2</i>
<i>de 1941 à 2000</i>	<i>3</i>

A la fin de période annuelle, l'employeur enregistre sur document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours de l'année civile sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéficiaire du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

Article 53

Durée maximale du travail

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

Les heures prises en compte pour le calcul de la durée maximale du travail ne concernent que les périodes de travail réellement effectuées.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne peut être supérieur à 6. Ce nombre de jours peut cependant être porté à douze avec l'accord des salariés concernés en cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde du produit.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 000 heures réellement travaillées.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- *entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés X 1900 heures*
- *entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés X 1860 heures*

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au mois égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis ne peuvent accomplir plus de 39 heures de travail par semaine, sauf dérogation accordée par l'Inspecteur du Travail et de la Protection Sociale Agricoles dans les limites prévues par les articles L. 212-13 et L. 117 bis-3 nouveau du code du travail, et ce, sous réserve des dispositions limitatives de la durée du travail, applicables aux adolescents, occupés à des travaux légers pendant les périodes de vacances scolaires (arrêté du 3 décembre 1970 - article 4).

Les femmes, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 18 ans, ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de dix heures par jour coupées par un ou plusieurs repos dont la durée globale ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit.

Article 54

Repos hebdomadaire et repos quotidien

(modifié par l'avenant n°32 du 27 janvier 2005)

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. Il serait souhaitable, toutefois, que les entreprises accordent dans la mesure où l'organisation de leurs travaux le permet, un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs incluant obligatoirement le dimanche.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret N° 2000-86 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Article 55

Jours fériés

(Avenant n° 2 du 15 janvier 1986) "Les jours fériés légaux tels qu'ils sont énumérés ci-dessous, sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise:

1er janvier	Lundi de Pentecôte	11 novembre
Lundi de Pâques	14 juillet	25 décembre
8 mai	15 août	
Ascension	1er novembre	

Ces jours fériés donnent lieu au paiement d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Ils ne sont pas considérés comme journées de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires sauf pour les salariés mensualisés en application de l'article 50 6e alinéa.

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

Pour bénéficier du paiement des jours fériés, le salarié doit avoir travaillé pendant le jour ouvré précédent le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

La journée fériée du 1er Mai est chômée et payée conformément aux dispositions législatives en vigueur."

Article 56

Absences

Toute absence doit être exceptionnelle, autorisée et motivée. Sauf en cas de force majeure, le salarié doit être d'accord avec l'employeur et avoir prévenu celui-ci au moins quarante huit heures à l'avance.

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

L'absence non autorisée et non justifiée est constitutive de faute. Sauf cas de force majeure et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, l'employeur est fondé à considérer que le salarié a abandonné son emploi.

L'inobservation de ces dispositions pourra, en cas de récidive, être considérée par l'employeur comme faute grave entraînant le licenciement sans préavis, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Les employeurs ne peuvent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés, lorsqu'ils sont convoqués aux réunions des commissions prévues par la présente convention et les textes légaux.

TITRE XI

Congés payés et congés spéciaux

Article 57

Congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé annuel peut être majoré notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté sans que le congé annuel total puisse excéder 32 jours ouvrables.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

Article 58

Congés d'éducation ouvrière Congés de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Des congés non rémunérés sont accordés dans les conditions des textes législatifs et réglementaires en vigueur aux salariés qui en formulent la demande, dans la limite de 12 jours par an pour l'éducation ouvrière et la formation syndicale et de 6 jours par an pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Article 59

Congés de naissance

Lors de la naissance d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé payé de 3 jours ouvrables dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, qui prévoient aussi l'octroi d'un congé de même durée lors de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption.

Article 60

Congés exceptionnels

(Modifié par l'avenant 32 du 27 janvier 2005)

Des congés payés exceptionnels sont accordés aux salariés ayant au moins un an de présence à l'occasion des événements suivants :

- Mariage du salarié	4 jours
- Mariage d'un enfant du salarié	1 jour
- Décès du père, de la mère, d'un enfant ou d'un des beaux-parents du salarié	2 jours
- Décès du conjoint du salarié	5 jours
- Congé pour présélection militaire	3 jours (*)
- <i>Congé pour l'appel de préparation à la défense</i>	1 jour.

(*) disposition non étendue

TITRE XII

Résiliation des contrats de travail

Sous réserve des dispositions de l'article 24 ci-dessus relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables, résultant d'accords individuels, les conditions de résiliation des contrats de travail sont fixées par les dispositions ci-après :

Article 61

Contrat de travail à durée déterminée

(Modifié par l'avenant 32 du 27 janvier 2005)

Sous réserve des articles L. 236-11, L. 412-18, L. 425-2 et L. 436-2 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

I - Lorsque le contrat comporte un terme précis, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, faite en temps utile, de lui notifier son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà du terme en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à 6 mois et à un mois dans les autres cas.

II - Lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit, avant la survenance du terme, notifier au salarié son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant un délai égal à celui qui est prévu au I ci-dessus.

III – Dans le cas mentionné à l'article L 122-1-1, lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur doit notifier au salarié son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée minimale est inférieure à 6 mois et à un mois dans les autres cas.

IV – L'inobservation des délais ci-dessus prévus ouvre droit à une indemnité d'un montant égal aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié s'il avait travaillé pendant une durée correspondant au délai dont il n'a pas bénéficié (*).

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

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-5.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Dans les cas prévus à l'article L. 122-3-4 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

(* *dispositions non étendues*)

Article 63

Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute grave de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter dans les conditions suivantes, sans réduction de salaire, pour rechercher un emploi :

- salariés payés chaque mois 8 demi-journées ou 4 jours

Article 64

Attestation de cessation de travail

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer l'attestation de cessation de travail visée à l'article 22 de la présente convention pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Article 65

Certificat de travail

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

Article 66

Assurance chômage

Les salariés agricoles bénéficient d'allocation chômage aux travailleurs sans emploi, conformément aux dispositions des articles L. 351-1 et suivants du code du travail.

TITRE XIII

HYGIENE ET SECURITE

Article 67

Travail des femmes et des jeunes travailleurs

Les femmes et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques, ainsi qu'à des travaux insalubres ou dangereux *ou à un travail de nuit (c'est à dire entre 22 h et 6 h)*. (*)

En application du décret n° 80-857 du 30 octobre 1980, les jeunes salariés de moins de 18 ans ne peuvent effectuer certains travaux et utiliser certaines machines. Toutefois, les dérogations à cette interdiction peuvent être accordées, en application des articles R. 234-22 et R. 234-23 du code du travail par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles lorsque ces jeunes sont apprentis ou élèves fréquentant un établissement d'enseignement technique agricole pour les besoins de la formation ou lorsqu'ils sont munis d'un certificat d'aptitude professionnelle.

Article 68

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles. Lors de l'emploi de produits corrosifs, toxiques, dangereux, ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de masques, bottes, vêtements en caoutchouc, gants et s'il y a lieu, produits antitoxiques recommandées par le corps médical.

L'employeur mettra à la disposition des ouvriers au cours du travail des produits nécessaires au nettoyage des mains : eau, savon, essuie-mains, et, dans toute la mesure du possible, des installations nécessaires aux soins corporels, telles que douches, etc...

L'employeur s'engage à fournir le matériel avec les dispositifs de sécurité dont sont normalement pourvues les machines agricoles, fixes et mobiles : cache-courroies, cache-engrenages, etc...

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

Lorsque le port d'une sangle abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour son acquisition seront supportés par l'employeur.

Article 69

Médecine du travail

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

() dispositions non étendues*

Le temps nécessité par les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoires), y compris celui utilisé pour les déplacements, sera soit pris sur les heures de travail des salariés et apprentis sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

Article 70

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, des vêtements imperméables seront mis à la disposition des ouvriers permanents.

TITRE XIV

Dispositions particulières aux cadres

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

Article 71

(modifié par l'avenant N° 26 du 11 juillet 2001)

Classification des emplois liés à l'encadrement

NIVEAU 5	Coefficient 500	T.A.M. : chef d'équipe, contremaître, chef de chantier En application des instructions et consignes fixées par son supérieur hiérarchique à qui il rend compte fréquemment de la conduite de son action, il est chargé de l'exécution des travaux forestiers. Sous le contrôle fréquent de ce dernier, il encadre les équipes d'ouvriers et est chargé de l'application des contrats de sous-traitance avec les entrepreneurs.
NIVEAU 6	Coefficient 610	Chef de travaux Cadre dirigeant les travaux suivant des instructions périodiques précises. Il peut prendre des initiatives en matière d'embauche, estimer les lots en volume, organiser les travaux d'entretien, payer le personnel sous la responsabilité d'un supérieur.
	Coefficient 620	Responsable de production Cadre dirigeant les travaux de l'exploitation selon les directives générales de l'employeur ou de son mandant, pouvant s'occuper de la prospection et de la vente des bois, sachant estimer les matériaux en volume et en valeur, sachant pratiquer des arpentages et pouvant, dans des limites bien déterminées, embaucher et payer le personnel. Il rend compte à son supérieur des résultats de son action et notamment de la tenue des objectifs qui lui sont assignés.

NIVEAU 7	Coefficient 700	<p>Cadre de direction</p> <p>Cadre dont la fonction permanente est de diriger et d'administrer un ensemble de moyens de production de travaux sylvicoles ainsi que la valorisation et la commercialisation des produits, selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle.</p> <p>Il peut exercer par délégation, tout ou partie des pouvoirs de l'employeur définis par le code du travail, notamment en matière d'embauche, de licenciement, de pouvoir disciplinaire et de paye.</p> <p>Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités.</p> <p>Il peut remplacer l'employeur pendant les absences de ce dernier. Dans ce cas, il dispose de toutes les informations nécessaires pour assurer cet intérim.</p> <p>Par délégation, il représente l'employeur.</p>
-----------------	--------------------	--

Pour les contrats de travail en cours, l'employeur et le salarié détermineront le nouveau coefficient en s'appuyant sur la grille de concordance suivante :

Coefficients ancienne grille	Coefficients nouvelle grille
185	500
220	610
300	620
400	700

Cette reclassification ne pourra être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement.

Article 72

Période d'essai

(modifié par l'avenant n° 32 du 27 janvier 2005)

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé conclu à l'essai et la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 6 mois pour les cadres *au coefficient 700* ;
- 4 mois pour les cadres *aux coefficients 610 et 620* ;
- 2 mois pour les TAM *aux coefficients 500*.

Pendant la période d'essai, les préavis réciproques ci-après devront être respectés qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission :

- 1 mois pour les cadres *aux coefficients 610 et 620* ;
- 15 jours pour les TAM *aux coefficients 500*.

Le préavis sera donné par pli recommandé avec accusé de réception.

Article 73

Contrat d'engagement

Dès la fin de la période d'essai, l'engagement définitif doit être constaté par un acte écrit établi en double exemplaire et remis à chacune des parties, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail.

Cet acte doit stipuler notamment : la date d'effet du contrat, la fonction du cadre, le groupe ou le coefficient hiérarchique, la rémunération et les avantages accordés.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Article 74

Durée du travail

(modifié par l'avenant n° 32 du 27 janvier 2005)

§1 – Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1.1 – Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

1.2 – Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

1.3 – Les cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

§ 2 – Durée du travail – convention de forfait

2.1 – Les cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives, un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles des salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

2.2 – Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

2.3 – Les cadres organisant leur temps de travail

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

§ 3 – Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^{ème} catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L 212-5 du code du travail.

§ 4 – Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^{ème} catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préambule, les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve, que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le cadre de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Article 75

Rémunération

(Avenant n° 31 du 7 juillet 2004)

Le salaire horaire du personnel d'encadrement est ainsi fixé à compter du 1^{er} juillet 2004 :

Coefficient	Salaire horaire (avant application du coefficient multiplicateur)
500	7.06 €
610	7.77 €
620	9.06 €
700	10.79 €

Compte tenu du fait que ces cadres doivent consacrer tout le temps nécessaire à l'exécution de leur tâche dans le cadre de l'article 71, ces salaires sont affectés des multiplicateurs ci-après :

-1,30 pour les coefficients 700 et 620 ;

-1,25 pour les coefficients 610 et 500.

Les salaires fixés ci-dessus sont des minima que des accords particuliers peuvent rendre plus avantageux. En aucun cas, l'application de la convention ne peut aboutir à la suppression d'avantages acquis.

L'indemnité différentielle prévue par l'article 6-6 de l'accord national sur la durée du travail est appliquée par chaque employeur pendant un délai maximum de 3 ans à compter de la date à laquelle la durée hebdomadaire du travail a été réduite de 39 heures à 35 heures. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la garantie mensuelle de rémunération prévue par l'accord.

Article 76

Prime du 13e mois

Dans le but d'encourager la production, les cadres ayant un an de présence sur l'exploitation bénéficieront, en fin d'année, d'une prime au moins égale au dernier mois civil reçu par les intéressés.

Article 77

Avantages en nature

Dans le cas d'attribution d'un logement de fonction, un accord particulier règle les éventuels avantages en nature accessoirement accordés.

Article 78

Prime d'ancienneté

(modifié par l'avenant n° 32 du 27 janvier 2005)

Les TAM aux coefficients 500 bénéficient de la prime d'ancienneté fixée par l'article 35.

Article 79

Déplacements

Les déplacements pour les besoins de l'exploitation seront intégralement remboursés à tous les cadres.

Dans le cas d'utilisation de leur voiture personnelle, les intéressés bénéficieront d'indemnités kilométriques calculées d'un commun accord lors de la rédaction du contrat de travail.

Article 80

Indemnités pour maladie et accidents du travail

Après une année d'ancienneté sur l'exploitation, l'interruption de travail pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical, donne droit pendant les trois premiers mois à une indemnité mensuelle spéciale.

Cette indemnité est destinée à compléter, jusqu'à concurrence du montant du salaire brut, les diverses indemnités journalières servies au cadre par la caisse de mutualité sociale agricole ou tout autre organisme d'assurance et de prévoyance.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie ou accident peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois pouvoir dépasser au cours de l'année civile, la durée d'indemnisation fixée au premier alinéa.

Article 81

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

(modifié par l'avenant n° 32 du 27 janvier 2005)

Après une absence de *longue durée désorganisant l'entreprise et imposant le remplacement du cadre*, l'employeur peut, exception faite pour un remplacement provisoire, lui signifier, par lettre recommandée avec accusé de réception, ce remplacement qui vaut congédiement. Le cadre ainsi licencié recevra : les indemnités de maladie (article 80), l'indemnité de licenciement (article 84) et le délai congé (article 82).

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail, durant la période de versement des indemnités Journalières servies au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 82

Délai-congé ou préavis

(modifié par l'avenant n° 32 du 27 janvier 2005)

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf faute grave ou *faute lourde* justifiant un licenciement sans préavis, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée d'un délai-congé réciproque, fixé comme suit :

- a) *Pour les cadres aux coefficients 610, 620 et 700 :*
- moins de 5 ans de présence dans l'entreprise 3 mois ;
 - 5 ans et plus de présence dans l'entreprise 6 mois.
- b) *Pour les TAM aux coefficients 500 :*
- moins de 2 ans de présence dans l'entreprise 2 mois ;
 - et plus de présence dans l'entreprise 3 mois.

Le délai de préavis prend effet à la date de notification à l'intéressé. La partie qui n'observerait pas le préavis serait redevable envers l'autre d'une indemnité correspondant aux appointements afférents à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécuté le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur un mois à l'avance, quitter l'exploitation sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de délai-congé.

Le paiement de la dette du cadre reste toutefois soumise à la procédure réglementaire de cession ou de saisie-arrêt des salaires.

Article 83

Absence pour recherche d'un emploi

Pendant la durée du délai-congé, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, les cadres ont droit, pour rechercher un nouvel emploi, aux absences ci-après :

- 16 jours pour un préavis de 6 mois ;
- 10 jours pour un préavis de 3 mois ;
- 5 jours pour un préavis de 2 mois.

Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois ; elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement.

Les temps d'absence susvisés pourront être éventuellement majorés de moitié à la demande du cadre, ces absences supplémentaires n'étant pas rémunérées.

Article 84

Indemnité de licenciement

(Modifié par l'avenant n° 32 du 27 janvier 2005)

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 321-1 et suivantes du code du travail concernant les salariés licenciés pour motif économique, tout cadre congédié, sans faute grave de sa part, bénéficiera d'une indemnité de licenciement égale à 1/2 mois de salaire par année de présence sur l'exploitation avec un maximum de 6 mois d'indemnisation.

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence. L'indemnité de licenciement sera calculée en fonction de la rémunération mensuelle moyenne des 12 mois précédant la rupture du contrat.

Après 60 ans, cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 85.

Article 85

Indemnité de départ à la retraite

Les cadres des 1er et 2e groupes bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite librement débattue avec leur employeur, qui ne pourra être inférieure à :

- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 3 mois de salaire après 25 ans et plus d'ancienneté chez le même employeur.

Les cadres du 3e groupe bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 36.

Article 86

Régime de prévoyance et de retraite

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles - 20 rue de Clichy - PARIS 9e.

Les organismes coopératifs peuvent toutefois adhérer à d'autres caisses de prévoyance agréées par le ministère de l'agriculture.

(Avenant n° 9 du 12 février 1988)

Article 87

Dispositions générales

La présente convention sera déposée en 5 exemplaires signés des parties au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Gironde.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

BORDEAUX, le 4 mars 1985

Syndicat des sylviculteurs du Sud-Ouest M. MARTIN	Union régionale des syndicats de travailleurs de la forêt de Gascogne M. LAGARDERE
Fédération des CUMA et coopératives forestières M. JARLET	Union régionale des syndicats C.F.D.T. M. CAZEAUX
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles M. SANGUIGNE	Fédération des gemmeurs F.O. M. CHICARD

**Union régionale des cadres du
Sud-Ouest**

M. LAGUEYTE