

**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL**

DU 12 JUILLET 1983

**CONCERNANT LES EXPLOITATIONS
AGRICOLES**

DE LOT-ET-GARONNE

(ETENDUE PAR ARRETE MINISTERIEL DU 7 MARS 1984 - J.O. DU 18 MARS 1984)

IDCC : 9471

Mise à jour à la date du 16 mars 2010 incluant les avenants

n° 103 du 20 octobre 2008

n° 104 du 3 juillet 2009

n° 105 du 6 novembre 2009

n° 106 du 8 février 2010

n° 107 du 8 février 2010

n° 108 du 16 mars 2010

TABLE DES MATIERES

Page

CHAPITRE 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er : Champ d'application	5
Article 2 - Modalités d'application - avantages acquis	5
Article 3 - Champ d'application territorial	6

CHAPITRE 2 - DUREE - REVISION - DENONCIATION DE LA CONVENTION - OBLIGATION DE NEGOCIER

Article 4 – Durée	6
Article 5 - Révision de la convention	6
Article 6 - Dénonciation de la convention	6
Article 7 - Obligation de négociier	6
Article 8 - Indemnisation des délégués en commission mixte et aux instances paritaires prévues par la convention collective	7

CHAPITRE 3 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION CONCERNANT LES CONFLITS COLLECTIFS ET LES CONFLITS INDIVIDUELS

Article 9 -	7
-------------	---

TITRE I - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 10 - Liberté d'opinion - exercice du droit syndical	8
Article 11 - Délégués syndicaux interentreprises	8
Article 12 - Délégués du personnel	8
Article 13 - Comité d'entreprise	9
Article 14 - Droit d'expression des salariés	9
Article 15 - Règlement intérieur	9
Article 16 - Formation professionnelle	9
Article 17 - Application des lois sociales	9
Article 18 - Régime complémentaire de prévoyance et de retraite	9

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 19 - Age d'admission aux travaux agricoles	11
Article 20 - Présentation d'un certificat de travail	11
Article 21 – Article supprimé et réservé	11
Article 22 - Période d'essai	11
Article 23 - Suspension du contrat en cas de maladie, d'accident et de maternité – Priorité d'embauche	12

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I - FORMES D'EMPLOI

Article 24 - Nature et durée des contrats de travail	13
Article 25 - Travail à temps partiel	13
Article 26 - Sous-traitance – Marchandage	13
Article 27 - Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif	13

CHAPITRE 2 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 28 - Définitions des emplois des ouvriers non-cadres	
Arboriculture	14
Emplois administratifs et commerciaux et d'accueil touristiques	14
Travaux de la vigne	15
Entreprises de travaux agricoles et C.U.M.A	16
Grandes cultures	17
Polyculture-Elevage, Cultures spécialisées en plein champ ou sous abris	18
Elevage de gros animaux (bovins, ovins, équins, caprins, porcins, gros gibiers ...)	19
Elevage de petits animaux (chiens, lapins, volailles, gibiers, divers, ...)	19
Salariés des groupements d'employeurs	20

CHAPITRE 3 - REMUNERATION

Article 29 - Paiement au mois	20
Article 29-1 - Rémunération horaire	21
Articles 30, 30-1 et 30-2 : Articles supprimés et réservés	21
Article 31 - Prime d'ancienneté	21
Article 32 - Salaire du personnel féminin	21
Article 33 - Salaires des jeunes ouvriers	22
Article 34 - Rémunération des apprentis	22
Article 35 - Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi	22
Article 36 - Travailleurs handicapés	22
Article 37 - Travaux saisonniers	22

CHAPITRE 4 - AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE

Article 38 – Nourriture	23
Article 39 – Logement	23
Article 40 - Frais de transport et d'emménagement	23

CHAPITRE 5 - DUREE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

Article 41 - Durée normale du travail	24
Articles 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 : Articles supprimés et réservés	24
Article 51 - Repos hebdomadaire	24

CHAPITRE 6 - P A Y E

Article 52 – Périodicité	24
Article 53 - Bulletin de paye	24
Article 54 - Livre de paye : Article supprimé et réservé	24

CHAPITRE 7 - CONGES PAYES - JOURS FERIES

Article 55 - Congés payés	25
Article 55-1 - Durée du congé	25
Article 55-2 - Périodes assimilées à des périodes de travail effectif	25
Article 55-3 - Aménagement du congé	25
Article 55-4 - Epoque et ordre des départs en congé	26
Article 55-5 - Indemnité de congés payés	26
Article 56 - Jours fériés	26
Article 57 - Autres congés	27
Article 58 - Protection de la maternité et éducation des enfants	28

CHAPITRE 8 - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Article 59 -	28
Article 60 – Logement	29

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES SALARIES, AU DROIT DISCIPLINAIRE ET A LA RESILIATION DES CONTRATS

Article 61 - Protection des salariés et droit disciplinaire	30
Article 61-1 - Procédure à suivre pour infliger une sanction disciplinaire	30
Article 62 - Délai-congé ou préavis	30
Article 62-1 - Indemnité de départ en retraite	31
Article 63 - Conditions de cessation des contrats à durée déterminée	32
Article 64 - Ordre des licenciements et des réembauchages	32
Article 65 - Attestation de cessation de travail : Article supprimé et réservé	32
Article 66 - Certificat de travail	32

TITRE V

Article 67 - Dispositions particulières aux salariés travaillant à la tâche	33
Article 67-1 - Salaires à la tâche pour la cueillette des fruits et légumes	33
Article 67-2 - Prix faits pour les travaux de la vigne	35

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

Article 68 - Positionnement des cadres	37
Article 69 - Classification des emplois	37
GROUPE III : Conducteurs de travaux et ingénieurs stagiaires	37
GROUPE II : Chef de culture	37
GROUPE I : Régisseur - Gérant - Directeur d'exploitation	38
Article 70 - Période d'essai - embauchage	38
Article 71 - Contrat d'engagement	38
Article 72 - Durée du travail	39
Article 73 - Rémunération horaire des cadres	39
Article 74 - Prime d'intéressement	39
Article 75 - Prime d'ancienneté	39
Article 76 - Avantages en nature	39
Article 77 - Frais d'emménagement	40
Article 78 - Indemnité en cas de maladie	40
Article 79 - Stage de perfectionnement	40
Article 80 - Délai-congé ou préavis	40
Article 81 - Indemnité de licenciement	40
Article 81-1 - Indemnité de départ en retraite	40
Article 82 - Avantages acquis	41
Article 83 - Dispositions finales	41

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 JUILLET 1983 CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LOT-ET-GARONNE

ENTRE :

La Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;
Le Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles ;
La Fédération départementale des C.U.M.A.
Le Syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes (adhésion du 15/05/1985) (**dénonciation du 7 mars 1997**)
Le Syndicat Coordination Rurale de Lot-et-Garonne (adhésion du 17 mars 1998)

D'une part, et

L'Union départementale des syndicats C.F.D.T. ;
L'Union départementale des syndicats C.F.T.C. ;
L'Union départementale des syndicats C.G.T. ;
L'Union départementale des syndicats C.G.T.-F.O. ;
Le Syndicat départemental des cadres C.G.C.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1er

CHAMP D'APPLICATION

(avenants n° 21 du 25/07/1985 et n° 77 du 7 juillet 1997) **Article 1er : Champ d'application**

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature, quelle que soit leur forme juridique, du département de Lot-et-Garonne.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (cultures maraîchères, cultures fruitières), les entreprises de travaux agricoles, les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA), ainsi que les groupements d'intérêt économique (G.I.E.).

Article 2 - Modalités d'application - avantages acquis

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention, sous réserve du maintien des avantages acquis.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces, allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Article 3 - Champ d'application territorial

La présente convention est applicable sur tout le territoire du département de Lot-et-Garonne et régit tous les travaux salariés qui sont effectués dans les exploitations agricoles, où que puissent être, par ailleurs, domiciliées les parties.

CHAPITRE 2

DUREE - REVISION - DENONCIATION DE LA CONVENTION

OBLIGATION DE NEGOCIER

Article 4 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 5 - Révision de la convention

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande en révision de la part d'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux parties et à l'autorité administrative compétente.

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

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

Article 6 - Dénonciation de la convention

Sous réserve des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, la dénonciation de la convention s'effectue dans les mêmes formes que la révision. 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.

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 de la convention par la totalité des signataires employeurs et salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans le délai d'un an, les salariés des exploitations et entreprises agricoles concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

Article 7 - Obligation de négociateur

Article 7.1 : Obligation de négociateur au niveau de la branche :

En application de l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir :

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

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

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

Article 7.2 : Obligation de négocier au niveau de l'entreprise :

Dans les exploitations et entreprises agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivants la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai de 15 jours suivant la demande ; cette demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Article 8 - Indemnisation des délégués en commission mixte et aux instances paritaires prévues par la convention collective

Les représentants des syndicats de salariés signataires présents à une réunion de commission mixte ou de commission paritaire prévue par la convention collective verront leur salaire maintenu par l'employeur dans la limite de 4 demi-journées de 4 heures par an pour deux délégués par centrale syndicale. Ces délégués ne pourront pas faire partie de la même entreprise.

CHAPITRE 3

**PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION CONCERNANT LES
CONFLITS COLLECTIFS ET LES CONFLITS INDIVIDUELS**

Article 9 -

Les conflits collectifs sont soumis à la commission départementale de conciliation avec recours éventuel à la médiation conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les conflits individuels sont soumis à l'inspecteur du travail ou sont portés devant le conseil de prud'hommes compétent.

TITRE I

DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 10 - Liberté d'opinion - exercice du droit syndical

Sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail, la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre 4 du code du travail ne peuvent être contestés. Les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle et les congédiements.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite de 5 heures par mois. Ces absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat.

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués sont mis en congé non rémunéré pendant une durée supérieure à 5 heures par mois, pour permettre à ceux-ci d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, ces absences peuvent être récupérables dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans les conditions fixées par l'article 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 11 - Délégués syndicaux interentreprises

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

Les organisations syndicales de salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises ; elles en informent également le service départemental 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 huit heures par mois non rémunérées par l'entreprise et avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un délégué syndical 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 pour les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

(avenant n° 40 du 14/06/1988) Article 12 - Délégués du personnel

Dans les exploitations agricoles du département de Lot-et-Garonne, il sera élu des délégués du personnel dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Le nombre des délégués est fixé par l'article R 423-1 de ce même code, soit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant
- de 26 à 74 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L. 422-1 et suivants du code du travail.

Article 13 - Comité d'entreprise

Dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'entreprise. Les conditions d'élections et d'exercice des fonctions des membres du comité d'entreprise sont celles définies au Titre III du livre IV du code du travail.

Article 14 - Droit d'expression des salariés

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

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

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

Article 15 - Règlement intérieur

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues à l'article L. 122-33 du code du travail.

Article 16 - Formation professionnelle

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois, règlements et accords nationaux en vigueur concernant la formation professionnelle et notamment les dispositions résultant des articles L. 930-1 et suivants et R. 930-1 et suivants du code du travail.

Une commission paritaire de la formation professionnelle des salariés agricoles, composée de 5 représentants employeurs et de 5 représentants salariés (dont une concerne les cadres), est chargée d'organiser des stages de formation et de perfectionnement des connaissances des salariés agricoles en liaison avec le fonds national d'assurance formation. Cette commission fixera par ailleurs le taux de participation des employeurs au maintien du salaire intégral du salarié en stage.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 17 - Application des lois sociales

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

Article 18 - Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

a) Personnel d'encadrement : Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles en date du 2 avril 1952, doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles – 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX;

(avenant n° 96 du 10 juillet 2003) « Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en oeuvre.

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

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

b) Personnel d'exécution : Tout employeur est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés, à la caisse autonome de retraite complémentaire agricole (C.A.M.A.R.C.A.) dont le siège est : *21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08.*

L'assiette retenue pour l'établissement de la cotisation correspond aux salaires pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

Les employeurs, engagés par la signature des organisations portées à la présente convention, qui, antérieurement à la conclusion de celle-ci avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture, autre que celui sus-indiqué, pourront continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné. La même faculté est laissée, sous la même réserve, aux employeurs non adhérents de l'une des organisations signataires qui sont affiliés, avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture autre que celui désigné ci-dessus.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 19 - Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, pendant les vacances scolaires, les enfants peuvent accomplir certains travaux légers dans le respect des conditions fixées par les articles L4153-1 et L4153-3 du code du travail, les articles R715-2 et suivants du code rural et l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 20 - Présentation d'un certificat de travail

Tout employeur engageant un salarié peut exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail, signé par le précédent employeur.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 21 – Article supprimé et réservé

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 22 - Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

1 - Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder :

- 2 mois non renouvelables pour les salariés du niveau I
- 2 mois renouvelables une fois pour les salariés des niveaux II, III et IV.

Le renouvellement doit donner lieu à un accord écrit des parties.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

■ Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

■ Pour le salarié :

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

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

2 - Salariés à contrat 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 initiale prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat

L'employeur qui souhaite mettre fin à un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est d'une semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

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

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 23 - Suspension du contrat en cas de maladie, d'accident et de maternité - Priorité d'embauche

1°) Sous réserve de l'application des articles L 1232-1 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. Cependant, un licenciement pourra intervenir si son absence perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et s'il y a nécessité de remplacement définitif du salarié. Le salarié licencié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant six mois. Les clauses précédentes sont également applicables au salarié victime d'un accident de trajet.

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).

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou 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 de 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 périodes 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 : Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

4°) Service national (abrogé par avenant n° 93 du 16 janvier 2002)

5°) Remplacement : (abrogé par avenant n° 93 du 16 janvier 2002)

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I - FORMES D'EMPLOI

Article 24 - Nature et durée des contrats de travail

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 à l'article L. 122-1 du code du travail.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 25 - Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale comme précisé à l'article L. 3123-1 du code du travail.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 26 - Sous-traitance - Marchandage

Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application des dispositions de la loi, de règlement, ou de convention collective de travail, ou marchandage, est interdite.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 27 - Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif et entraide entre agriculteurs

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif n'est admis que dans les conditions définies à l'article L. 8241-2 du code du travail.

L'entraide entre agriculteurs s'exerce dans les conditions définies à l'article L.325-1 du code rural.

Les travailleurs étrangers exercent leur activité dans les conditions fixées par leur contrat d'introduction. Exceptionnellement, des dérogations peuvent être accordées par l'autorité administrative compétente dans le cadre du prêt de main-d'œuvre.

CHAPITRE 2 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(avenant n° 86 du 18 mai 2000) **Article 28 - Définitions des emplois des ouvriers non cadres**

Arboriculture

Niveau I :

Echelon unique : Ouvrier n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières telles que la simple cueillette des fruits.

Niveau II :

Echelon 1 : Ouvrier initié aux travaux simples de l'exploitation, pouvant conduire un tracteur, exécutant les tâches à partir de consignes précises sous la surveillance intermittente d'un cadre ou du chef d'exploitation; pouvant participer aux traitements dont la nature et le calendrier sont déterminés par l'employeur qui décide des dosages.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : Ouvrier effectuant les mêmes tâches que celui de l'échelon 1 qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie.

Niveau III :

Echelon 1 : Ouvrier capable, sous la directive permanente de l'employeur ou d'un cadre, d'effectuer la majeure partie des travaux qualifiés qui exigent une formation technique ou une pratique suffisante, conducteur des engins courants de l'exploitation et pouvant effectuer des transports sur route.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA .

Echelon 2 : Ouvrier ayant la qualification de l'échelon 1, prenant des initiatives dans le cadre des directives données.

Cet emploi correspond à la notion courante de chef d'équipe. Il peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat en alternance de niveau CAPA. ou BEPA.

Niveau IV :

Echelon 1 : Salarié hautement qualifié organisant et exécutant son travail dans le cadre de directives générales périodiques, capable d'établir un diagnostic et de mettre en œuvre un traitement dans le respect des règles de sécurité.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA.

Echelon 2 : Salarié hautement qualifié chargé des mêmes travaux que celui du 1er échelon, pouvant occasionnellement participer aux relations avec les fournisseurs et les clients, à la gestion des approvisionnements ou des commandes, surveiller l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés et enregistrer des données sur informatique.

Salarié pouvant occasionnellement (en cas d'absence) remplacer le chef d'entreprise ou un cadre.

Emplois administratifs et commerciaux et d'accueil touristiques

Niveau I :

Echelon unique : Employé n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières. (avenant n° 99 du 8 mars 2007) Employé

exécutant des travaux manuels ne demandant pas de qualification : plonge, ménage, préparation des aliments, dressage de la table

Niveau II : niveau CAP

Echelon 1 : Employé de secrétariat pouvant utiliser occasionnellement le traitement de texte, ayant le niveau correspondant au CAP ; pouvant participer occasionnellement à la vente sans encaisser. (avenant n° 99 du 8 mars 2007) Salarié débutant en accueil touristique, participe au service et à la vente.

Echelon 2 : Employé ayant une pratique de la profession lui permettant d'exécuter seul les tâches afférentes à l'emploi sous les directives permanentes de l'employeur ou d'un cadre. (avenant n° 99 du 8 mars 2007) Salarié expérimenté en accueil touristique, participe au service, à la vente et à l'encaissement.

Niveau III : Niveau BEP

Echelon 1 : Employé sachant utiliser une machine à traitement de texte, ayant le niveau correspondant au référentiel du BEP ou d'un diplôme équivalent ; peut participer à la vente au détail et encaisser. (avenant n° 99 du 8 mars 2007) Débutant en accueil touristique, le salarié participe au service, à la préparation des repas, à la vente et peut réaliser les encaissements.

Echelon 2 : Employé ayant la même qualification que le titulaire du 1er échelon et prenant des initiatives dans le cadre des directives données.

Niveau IV : Niveau BTS ou BAC PRO

Echelon 1 : Employé hautement qualifié capable de procéder aux enregistrements comptables, d'éditer les fiches de paye et de rédiger des correspondances courantes.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BAC PRO.

Echelon 2 : Employé hautement qualifié chargé des mêmes tâches que celui du 1er échelon, de la vente et/ou de la gestion des stocks sous les directives périodiques de l'employeur ou d'un cadre. (avenant n° 99 du 8 mars 2007) Salarié qui effectue seul la promotion, l'animation, la vente et la gestion des stocks à l'extérieur de l'exploitation, sous les directives de l'employeur.

Travaux de la vigne

Niveau I :

Echelon unique : Ouvrier n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières telles que la tombée et sortie des bois, le calage, le pliage, le levage, l'ébourgeonnage, l'effeuillage et la complantation (remplacement des manquants).

Niveau II :

Echelon 1 : Ouvrier initié aux travaux simples tels que le rognage et la sortie des anticipés, exécutant les tâches à partir de consignes précises sous la surveillance intermittente d'un cadre ou du chef d'exploitation ; pouvant participer aux traitements dont la nature et le calendrier sont déterminés par l'employeur qui décide des dosages. Vendangeur-coupeur.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : Ouvrier effectuant les mêmes tâches que celui de l'échelon 1 qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie. Vendangeur-porteur (dans le respect de l'article R. 234-6 du code du travail pour celui âgé de moins de 18 ans).

Niveau III :

Echelon 1 : Salarié chargé des travaux de taille et d'épamprage de la vigne qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie.

Echelon 2 : Salarié qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, capable d'effectuer sous les directives générales de l'employeur ou d'un cadre :

- la préparation et la réalisation de la taille et l'épamprage mécanique de la vigne, titulaire d'un diplôme de taille,
- l'entretien de la vigne (taille en vert selon instructions précises)
- la protection raisonnée (est capable de repérer les anomalies, prépare et réalise les traitements en toute sécurité en fonction d'instructions précises),
- les travaux mécanisés (conduite et entretien du matériel, arrachage et replantation, fertilisation minérale et organique, préparation des vendanges),
- les travaux de chai (aide aux vendanges et aux soutirages et participation au conditionnement du vin).

Cet emploi correspond à la notion courante de chef d'équipe. Il peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat en alternance de niveau CAPA ou BEPA.

Niveau IV :

Echelon 1 : Salarié hautement qualifié capable d'interpréter les analyses œnologiques et de procéder à la vinification.

Echelon 2 : Salarié hautement qualifié chargé des mêmes travaux que celui du 1er échelon, pouvant assurer temporairement, sous le contrôle du chef d'exploitation ou d'un cadre, les responsabilités d'un chef de cave ainsi que l'organisation du travail d'une équipe de saisonniers.

Entreprises de travaux agricoles et C.U.M.A

Niveau I :

Echelon unique : Salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

Niveau II :

Echelon 1 : Salarié effectuant la conduite et le réglage du matériel simple en respectant les consignes et règles de sécurité ; signale les anomalies et incidents.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : Salarié effectuant les mêmes travaux que celui visé au 1er échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation ; pouvant occasionnellement faire du transport sur route sans être titulaire du permis "Poids lourds" ; peut assurer l'entretien courant (vidange, graissage).

Niveau III :

Echelon 1 : Ouvrier exécutant son travail avec initiative, habileté et compétence tout en restant sous les ordres de l'employeur.

Conducteur de tracteur apte à conduire des engins de toutes puissances et sachant régler tous les instruments dont il est appelé à se servir.

Ouvrier pouvant être amené à conduire exceptionnellement un véhicule poids lourd.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : Conducteur apte à conduire des engins de toutes puissances (moissonneuses-batteuses, machines à vendanger, gros engins, etc.), à régler tous les instruments dont il est appelé à se servir et ayant des connaissances suffisantes pour effectuer un dépannage ordinaire.

Ouvrier capable en outre d'effectuer les transports sur route et de conduire exceptionnellement un véhicule super lourd.

Niveau IV :

Echelon 1 : Conducteur mécanicien capable d'entretenir et de réparer le matériel.

Conducteur titulaire du permis "poids lourds", acceptant d'actualiser ses connaissances dans le cadre de la formation professionnelle.

Ouvrier faisant preuve d'initiative et capable d'organiser et de gérer un chantier.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou du BAC PRO.

Echelon 2 : Salarié chargé des mêmes travaux que celui du 1er échelon.

Conducteur titulaire du permis "super lourds".

Salarié pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou un cadre.

Grandes cultures

Niveau I :

Echelon unique : Salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

Niveau II :

Echelon 1 : Salarié effectuant la conduite et le réglage du matériel simple en respectant les consignes et règles de sécurité ; signale les anomalies et incidents.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : Salarié effectuant les mêmes travaux que celui visé au 1er échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation, pouvant occasionnellement effectuer des transports sur route, sans être titulaire du permis « poids lourds ».

Niveau III :

Echelon 1 : Salarié qui accomplit, selon les instructions de l'employeur, la préparation des sols, la mise en place des semis, engrais et traitements, le suivi des cultures et la récolte.

Salarié capable de conduire tous les matériels de l'exploitation.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon, prenant des initiatives dans le cadre des directives données ; pouvant en outre assurer le transport sur route ; peut également assurer, dans le respect des consignes données, l'entretien courant du matériel. Informe à temps son employeur de l'état des stocks.

Cet emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou de salariés sous contrats en alternance de niveau CAPA ou BEPA.

Niveau IV :

1er échelon : Salarié hautement qualifié chargé de l'organisation et de l'exécution des chantiers dont il assure la responsabilité dans le cadre de directives périodiques concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Cet emploi requiert des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, d'utiliser au mieux les moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures et des matériels, de gérer des stocks et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou du BAC PRO.

2e échelon : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon, pouvant en outre participer à des fonctions complémentaires telles que les relations avec des fournisseurs et clients, la gestion des approvisionnements, l'enregistrement de données sur informatique.

Salarié pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou un cadre.

Polyculture-Elevage, Cultures spécialisées en plein champ ou sous abris

Niveau I :

Echelon unique : Salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières telles que la simple cueillette des fruits et légumes en plein champ, sous serre ou abri et les travaux d'entretien simples. Ces tâches sont effectuées sous des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Niveau II :

Echelon 1 : Salarié ayant une expérience suffisante dans la profession lui permettant d'effectuer des tâches nécessitant une bonne pratique technique sans avoir à faire preuve d'initiative.

Ouvrier occasionnellement chargé de la conduite d'un tracteur ou d'engins de faible puissance (motoculteurs, appareils de traitement pneumatique à dos, etc.). Pouvant participer au suivi des animaux.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation.

Niveau III :

Echelon 1 : Salarié qui accomplit, selon les instructions de l'employeur, la préparation des sols, la mise en place des semis, engrais et traitements, le suivi des cultures et la récolte ; capable de conduire tous les matériels de l'exploitation ; occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon, prenant des initiatives dans le cadre des directives données, pouvant en outre assurer le transport sur route ; peut également assurer, dans le respect des consignes, l'entretien courant du matériel. Informe à temps son employeur de l'état des stocks ; peut participer occasionnellement à la vente.

Cet emploi correspond à la notion courante de chef d'équipe. Il peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou de salariés sous contrats en alternance de niveau CAPA ou BEPA..

Niveau IV :

1er échelon : Salarié hautement qualifié chargé de l'organisation et de l'exécution des chantiers dont il assure la responsabilité dans le cadre de directives périodiques concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Cet emploi requiert des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, d'utiliser au mieux les moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures et des matériels, de gérer des stocks et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou du BAC PRO.

2e échelon : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon, pouvant en outre participer à des fonctions complémentaires telles que les relations avec des fournisseurs et clients, la gestion des approvisionnements, l'enregistrement de données sur informatique, pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou un cadre.

Elevage de gros animaux (bovins, ovins, équins, caprins, porcins, gros gibiers ...)

Niveau I :

Echelon unique : Salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

Niveau II :

Echelon 1 : Salarié recevant des consignes précises pour exécuter des tâches reproductibles, pouvant participer à la traite.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation.

Niveau III :

Echelon 1 : Salarié qualifié capable d'assurer l'alimentation des animaux, pouvant participer à la gestion des stocks, assurer la traite, participer au suivi du troupeau, à l'entretien des équipements et à la transformation des produits ; capable également de repérer le comportement inhabituel des animaux et de participer au débouillage des poulains.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : Salarié chargé des mêmes travaux que celui du 1er échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie.

Cet emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat en alternance de niveau CAPA ou BEPA..

Niveau IV :

1er échelon : Salarié hautement qualifié assurant la responsabilité de la conduite technique du troupeau.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou BAC PRO.

2e échelon : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon, pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou le cadre.

Elevage de petits animaux (chiens, lapins, volailles, gibiers, divers, ...)

Niveau I :

Echelon unique : Salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

Niveau II :

Echelon 1 : Salarié recevant des consignes précises pour exécuter des tâches reproductibles après simple démonstration, telles que : alimentation des bandes, gavage des palmipèdes,....).

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation.

Niveau III :

Echelon 1 : Salarié qualifié chargé de l'alimentation des bandes, ayant une responsabilité allant au-delà du simple engraissement ; pouvant participer à la gestion des stocks, au suivi sanitaire des animaux ainsi qu'à l'entretien des équipements. Capable de "débourrer" un chiot.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : Salarié chargé des mêmes travaux que celui du 1er échelon ; participe en outre à la transformation des produits et peut participer à la vente.

Cet emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou de salariés sous contrat en alternance de niveau CAPA ou BEPA.

Niveau IV :

1er échelon : Salarié hautement qualifié assurant la responsabilité de la conduite technique de l'élevage-

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou du BAC PRO.

2e échelon : Salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1er échelon, pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou un cadre.

Salariés des groupements d'employeurs

Le niveau de qualification retenu devra tenir compte de l'activité des membres du groupement et des compétences du salarié.

CHAPITRE 3 - REMUNERATION

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 29 - Paiement au mois

La rémunération des salariés, à l'exclusion des saisonniers, intermittents et temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail, sera mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La mensualisation n'exclut pas le mode de calcul du salaire à la tâche.

(avenant n° 106 du 8 février 2010) Article 29-1 - Rémunération horaire

Les salaires horaires des salariés effectuant 35 heures par semaine sont fixés comme suit, avec effet au 1^{er} jour du mois suivant l'extension, pour chaque niveau et chaque échelon prévus à l'article 28 :

Niveau I		
échelon unique		8,86 €
Niveau II		
échelon 1		8,91 €
échelon 2		8,96 €
Niveau III		
échelon 1		9,06 €
échelon 2		9,22 €
Niveau IV		
échelon 1		9,40 €
échelon 2		9,57 €

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Articles 30, 30-1 et 30-2 : Articles supprimés et réservés

(avenant n° 55 du 30/03/1992) Article 31 - Prime d'ancienneté

Dispositif applicable pour les salariés embauchés avant le 1er AVRIL 1992 :

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai d'épreuve de 3 années de travail continu chez le même employeur et de 1 % par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Après un délai d'épreuve de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même exploitation.

Dispositif applicable pour les salariés nouvellement embauchés à compter du 1er AVRIL 1992 :

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai d'épreuve de 3 années de travail continu chez le même employeur, majorée de 1 % tous les deux ans avec maximum de 8 %.

Après un délai d'épreuve de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans le même exploitation. En résumé :

Au bout de 3 ans de présence	:	3 %
Au bout de 4 ans de présence	:	3 %
Au bout de 5 ans de présence	:	4 %
Au bout de 6 ans de présence	:	4 %
Au bout de 7 ans de présence	:	5 %
Au bout de 8 ans de présence	:	5 %
Au bout de 9 ans de présence	:	6 %
Au bout de 10 ans de présence	:	6 %
Au bout de 11 ans de présence	:	7 %
Au bout de 12 ans de présence	:	7 %
Au bout de 13 ans de présence et au-delà	:	8 % »

Article 32 - Salaire du personnel féminin

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 33 - Salaires des jeunes ouvriers

Le taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes âgés de moins de 17 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 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :
. âgés de moins de 17 ans : 80 %

b) Jeunes salariés justifiant de plus de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :
. même salaire que le travailleur adulte.

Article 34 - Rémunération des apprentis

La rémunération des jeunes gens titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit (art. D.6 222-26) :

16-17 ans	1ère année	35 % du SMIC
	2ème année	55 % du SMIC
	3ème année	60% du SMIC
18-20 ans	1ère année	41 % du SMIC
	2ème année	55 % du SMIC
	3ème année	65 % du SMIC
21-25 ans	1ère année	53 % du SMIC
	2ème année	61 % du SMIC
	3ème année	78 % du SMIC

Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire, mais le salaire en espèces devra être au moins égal à 25 % des rémunérations susvisées.

Article 35 - Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi

Les ouvriers appelés à effectuer les travaux d'un ouvrier d'une qualification professionnelle supérieure à la leur percevront, pour le temps intéressé, le salaire afférent à cette catégorie supérieure.

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

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 36 - Travailleurs handicapés

En application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises agricoles occupant habituellement 20 salariés et plus sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 37 - Travaux saisonniers

La présente convention fera l'objet d'avenants qui détermineront la rémunération des travaux saisonniers.

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

Cette commission sera réunie à la demande de la partie la plus diligente auprès de l'autorité administrative compétente.

CHAPITRE 4 - AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 38 - Nourriture

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

Le prix de la nourriture est fixé par jour à la valeur de 2 h 30 de salaire horaire au niveau I. Le prix ci-dessus s'entend pour 3 repas et comprend la boisson. La nourriture sera saine, variée et en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

Pour les ouvriers nourris au repas de midi seulement, la retenue sera ramenée à la valeur d'une heure de salaire horaire au niveau I.

L'employeur qui, en vertu d'une clause du contrat, est tenu de fournir des denrées autres que celles produites sur l'exploitation, doit les rétrocéder au salarié au prix qu'il a lui-même payé.

Article 39 - Logement

Lorsqu'un logement est concédé au travailleur à titre d'accessoire à son contrat de travail, ce logement doit répondre aux dispositions en la matière prévues par le règlement préfectoral en agriculture notamment en ce qui concerne les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité.

La valeur de cet avantage est arrêtée ainsi qu'il suit et est consignée au contrat de travail :

Si le logement est constitué d'une pièce unique meublée, sa valeur mensuelle est fixée à dix heures du salaire correspondant au niveau I tel que défini à l'article 28 ci-dessus. S'il s'agit d'un logement vide comportant plusieurs pièces, sa valeur mensuelle est de 10 heures en ce qui concerne la première pièce majorée de 5 heures pour chacune des autres pièces occupées par le ou les travailleurs.

Les autres avantages connexes éventuels (garage, jardin, chauffage, électricité, dépendances, mobilier, matériel culinaire ...) sont évalués de gré à gré entre les parties.

(avenant n° 99 du 8 mars 2007) A compter du 1er avril 2007, cette valeur est fixée à quinze heures du salaire correspondant au niveau I pour la première pièce majorée de dix heures pour une pièce supplémentaire et cinq heures pour chacune des autres pièces occupées par le ou les travailleurs.

En aucun cas l'évaluation ainsi faite ne pourra être supérieure à la valeur locative résultant de la législation sur les loyers.

Lorsque le logement est fourni à un ménage dont les conjoints travaillent pour le même employeur, l'attribution dudit logement ne peut donner lieu à une double imputation, mais doit être imputée à un seul des deux salaires. Si le logement est commun à plusieurs travailleurs, sa valeur est répartie entre chacun des occupants.

Que le logement soit concédé à titre gratuit ou à titre onéreux, sa valeur déterminée ainsi qu'il est dit ci-dessus doit faire l'objet d'une mention particulière sur le ou les bulletins de paie du ou des travailleurs concernés.

Article 40 - Frais de transport et d'emménagement

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

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, soit du fait du salarié ou de son renvoi pour faute grave, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de ces douze mois.

CHAPITRE 5 - DUREE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 41 - Durée normale du travail

La durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles de Lot-et-Garonne est réglée par l'accord national du 23/12/1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Articles 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 Articles supprimés et réservés

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 51 - Repos hebdomadaire

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche ; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord écrit entre les parties.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Le salarié ayant travaillé le dimanche pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur.

Pour assurer les soins aux animaux, les heures de travail supplémentaires effectuées le dimanche sont majorées de 100 %.

CHAPITRE 6 - P A Y E

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 52 - Périodicité

La paye sera faite pendant les heures de travail tous les samedis pour les salariés payés à la semaine, le 1er et le 15 de chaque mois pour les salariés payés à la quinzaine, et le dernier jour du mois pour les salariés payés au mois.

Le salarié qui ne reçoit pas habituellement un salaire hebdomadaire pourra, sur sa demande, recevoir des acomptes toutes les semaines.

Le paiement des salaires sera obligatoirement effectué par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal lorsque le salaire net versé excède mille cinq cents euros.

Lors de la paie du salaire en espèces, sera exigée la signature de tout document attestant de la remise des sommes figurant au bulletin.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont assimilés à cet égard aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 53 - Bulletin de paye

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paye conformément à l'article L3243-2.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 54 - Livre de paye Article supprimé et réservé

CHAPITRE 7 - CONGES PAYES - JOURS FERIES

Article 55 - Congés payés

Tout salarié visé par la présente convention a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles suivants.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 55-1 - Durée du congé

Le travailleur qui justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à dix jours de travail effectif, consécutif ou non, a droit à un congé 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 trente jours ouvrables.

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

Article 55-2 - Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Sont assimilées à un travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés et les périodes limitées à une durée ininterrompue ne dépassant pas un an pendant laquelle l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle, de chômage intempéries, de congés spéciaux et, d'une manière générale, toutes les causes prévues par la législation.

Article 55-3 - Aménagement du congé

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, qu'il bénéficie ou non de jours supplémentaires de congé, conformément à l'article L. 223-8 du code du travail.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Il sera attribué deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Sont réputés jours ouvrables, pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, même s'ils sont chômés en totalité ou partiellement soit en vertu de l'usage, soit par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception de ceux que la loi consacre au repos hebdomadaire ou reconnaît fériés, et qui sont normalement chômés dans l'établissement.

Ne peuvent être imputés sur la durée des congés les jours fériés, les jours de maladie et la période d'instruction militaire ainsi que le repos des femmes en couches, les jours de chômage, les périodes de délai-congé et les absences autorisées.

Toutefois, lorsque la maladie ou l'accident se produisent durant les congés payés du salarié, ils peuvent donner lieu à récupération de cette période de congé.

Pendant la période d'un congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

Les bénéficiaires d'un congé devront en jouir dans les 12 mois qui suivent la date d'ouverture du droit aux congés.

Article 55-4 - Epoque et ordre des départs en congé

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, sera toujours fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel ou à défaut avec le salarié, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel, notamment des charges de famille.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Toutefois, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés pendant les périodes de grands travaux ci-après :

Polyculture : du 20 mai au 20 juillet et du 10 septembre au 30 novembre

Chaque employeur devra remettre au salarié partant en congé, un bulletin portant les dates de départ en congé et de reprise du travail.

Article 55-5 - Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés prévue à l'article 55.1 de la présente convention est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement.

L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale ainsi que les indemnités afférentes au repos compensateur prévu à l'article 993-1 du code rural.

Pendant leur absence, les salariés logés et nourris ainsi que les apprentis, bénéficieront, outre l'indemnité en numéraire, d'une indemnité correspondant au montant des avantages en nature calculés comme il l'a été fait aux articles précédents.

En aucun cas, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'indemnité de congés payés sera versée en même temps que le salaire du mois au cours duquel le congé est pris.

(avenants n° 18 du 17/04/1985 et 47 du 10/01/1990) Article 56 - Jours fériés

La journée du 1er mai est chômée et payée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est considérée comme une journée de travail effectif au regard du décompte des heures supplémentaires.

Les jours fériés ci-après sont chômés et donnent lieu à paiement d'une indemnité calculée sur la base du salaire horaire qui aurait été perçu si le salarié avait travaillé :

** (avenant n° 99 du 8 mars 2007) « 1er janvier ; Lundi de Pâques ; 8 Mai ; Ascension ; Lundi de Pentecôte ; 14 Juillet ; 15 Août ; Toussaint ; Noël ; 11 Novembre. »*

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

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

(avenant n° 81 du 26 mars 1999) Toutefois, en cas de travaux dont l'exécution ne peut être différée :

. alimentation du bétail,
. travaux indispensables au fonctionnement de l'exploitation ou de l'entreprise agricole (travaux de récolte notamment),

les jours fériés peuvent être travaillés. Dans ce cas, les salariés perçoivent en plus de leur salaire correspondant au travail effectué, l'indemnité prévue ci-dessus au second alinéa en cas de chômage.

Les jours fériés chômés autres que le 1er mai ne sont pas considérés comme journées de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires. »

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 57 - Autres congés

1° - Congé de naissance ou d'adoption et de paternité :

Conformément aux dispositions des articles L3142-1 et suivants du code du travail, tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Ces jours pourront être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces trois jours, à la charge de l'employeur, sera égale au salaire et aux émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

Ces trois jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité dans les conditions définies à l'article L1225-35 du code du travail.

2° - Congés pour événements familiaux :

- Mariage ou PACS du salarié :	4 jours
- Mariage ou PACS d'un enfant :	1 jour
- Obsèques du conjoint ou d'un enfant :	3 jours
- Obsèques du père, de la mère, ou d'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une soeur, du grand-père ou de la grand-mère :	1 jour

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

3° - Journée défense et citoyenneté :

Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

4° - Autres congés :

Les autres congés sont accordés dans les conditions déterminées par la réglementation.

Article 58 - Protection de la maternité et éducation des enfants

Les conditions d'embauche et d'emploi des salariés doivent être conformes à l'article L. 122-25 et suivants et R. 122-9 du code du travail.

Il est rappelé en particulier que l'employeur ne peut pas licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté sauf motif étranger à l'état de grossesse - faute grave ou cause économique - et pendant l'intégralité des périodes de suspension de contrat auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

CHAPITRE 8 - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 59 -

a) Hygiène et sécurité :

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

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture de masques, bottes, vêtements imperméables, gants de caoutchouc, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries et, s'il y a lieu, produits anti-toxiques recommandés par le corps médical lors de l'emploi de produits corrosifs, toxiques ou dangereux.

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur.

L'employeur mettra de façon permanente, à la disposition des ouvriers, les installations sanitaires et produits nécessaires permettant d'assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains) et, dans toute la mesure du possible, les installations nécessaires aux soins corporels, telles que douches, etc...

Les bâtiments servant à entreposer les récoltes, les animaux et tous les produits utilisés sur l'exploitation doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

Les ouvriers appelés à travailler dans les appareils, cuves ou lieux quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté. Il conviendra d'assurer l'assainissement de ces installations par une forte ventilation et d'utiliser des moyens de protection respiratoire individuels. Il devra être interdit de pénétrer sans autorisation à l'intérieur des accumulateurs de matières ; toute descente effectuée à titre exceptionnel dans les appareils, cuves, fosses à fumier à purin ou à lisier, devra s'effectuer sous la responsabilité d'un autre agent et avec un matériel anti-chute.

Les jeunes travailleurs de moins de dix huit ans ne pourront employer des moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples.

b) Service de santé au travail :

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

Le temps nécessaire pour les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) 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.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

En outre, tout salarié doit bénéficier d'examens médicaux conformément aux dispositions des articles R717-15 et suivants du code rural. La fiche d'aptitude physique médicale délivrée par le médecin du travail et transmise à l'employeur doit être conservée par ce dernier et présentée à tout moment sur sa demande à l'Inspecteur du travail.

Article 60 - Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions de l'arrêté préfectoral du 5 février 1981 et des textes qui le modifieront ou le remplaceront.

Les chefs d'exploitation qui contreviennent aux dispositions dudit arrêté sont passibles des peines prévues à l'article 989 du code rural.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES SALARIES, AU DROIT DISCIPLINAIRE ET A LA RESILIATION DES CONTRATS

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 61 - Protection des salariés et droit disciplinaire

Le salarié menacé d'une sanction disciplinaire doit être convoqué par l'employeur pour un entretien préalable.

La convocation doit indiquer son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié.

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

La sanction doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé ; la lettre doit mentionner les griefs retenus contre le salarié.

Les amendes ou toute autre sanction pécuniaire sont interdites.

Article 61-1 - Procédure à suivre pour infliger une sanction disciplinaire

Le salarié menacé d'une sanction disciplinaire doit être convoqué par l'employeur pour un entretien préalable.

La convocation doit indiquer son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié.

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

La sanction doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé ; la lettre doit mentionner les griefs retenus contre le salarié.

Les amendes ou toute autre sanction pécuniaire sont interdites.

En cas de licenciement pour faute les règles protectrices ci-dessus rappelées sont applicables aux salariés des entreprises agricoles occupant habituellement moins de 11 salariés ainsi qu'aux personnes occupées par des entreprises de plus de 11 salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

Dans les entreprises agricoles employant habituellement 11 salariés, tout licenciement d'un salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté doit entraîner l'application de la procédure édictée par les articles L. 122-14 et L. 122-14-2 du code du travail, à savoir convocation du salarié à un entretien préalable et indication par écrit des motifs réels et sérieux du licenciement à la demande du salarié.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 62 - Délai-congé ou préavis et Indemnité de licenciement

Le délai-congé ou préavis doit être notifié par pli recommandé avec accusé de réception ; le point de départ du préavis est donné par la date mentionnée par la poste sur l'accusé de réception.

L'obligation de donner le préavis est réciproque.

Les préavis sont applicables même si le calcul du salaire a lieu sur une base horaire.

- Préavis en cas de démission : 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus.
- Préavis licenciement : les salariés comptant au moins 6 mois de services continus chez le même employeur ont droit à un mois de préavis en cas de licenciement.

D'autre part, tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à un délai-congé de deux mois ainsi qu'à une indemnité de licenciement égale à 1/5ème de mois par année d'ancienneté majorée de 2/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

Tout employeur est tenu de notifier le licenciement à un salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

Tout licenciement individuel ou collectif de moins de 10 salariés prononcé sur une période de 30 jours pour un motif de nature économique doit faire l'objet à posteriori d'une information à l'autorité administrative compétente selon la procédure prévue à l'article D. 1233-3 du code du travail.

Pendant la période de préavis, en cas de licenciement, les salariés seront autorisés à s'absenter 8 demi-journées pour chercher un emploi.

Ces absences ne donneront pas lieu à une réduction de salaire et seront accordées par moitié au choix du salarié et par moitié au choix de l'employeur.

Sous réserve de l'application des articles L. 3252-1 et suivants du code du travail, la rupture sans préavis, ou brusque rupture, donne droit au versement, au profit de la partie lésée, d'une indemnité d'un montant égal à celui du salaire total (numéraire et avantages compris) de la durée du préavis.

Toutefois, la faute grave de l'une des parties dispense l'autre du respect du délai-congé ou préavis et justifie une rupture sans délai.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 62-1 - Indemnité de départ en retraite

En cas de départ volontaire à la retraite le salarié bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement.

La mise à la retraite peut s'effectuer dans les conditions prévues aux articles L.1237-5 et suivants.

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 relatives au délai-congé de l'article 62 de la présente convention.

Article 63 - Conditions de cessation des contrats à durée déterminée

Sous réserve des dispositions des articles L. 321-8, L. 412-15, L. 420-23, L. 436-2, le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

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.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 64 - Ordre des licenciements et des réembauchages

Lorsque les licenciements économiques sont inévitables, ils auront lieu en fonction des critères définis aux articles L. 1233-5 et suivants en prenant notamment en compte le barème suivant :

1°) Au titre de qualités professionnelles : un nombre de points fixés par l'employeur après consultation des délégués du personnel, c'est-à-dire à partir de 11 salariés en application de l'article 12 de la présente convention.

En dessous de 11 salariés, l'employeur réunit son personnel et recueille son avis : de 1 à 5 points. 2°) Au titre des charges de famille : 2 points par personne à charge.

3°) Au titre de l'ancienneté : 1 point par période complète de deux ans (la maladie, l'accident du travail, le service militaire sont comptés comme temps de présence).

Par ailleurs, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés est prise en compte dans le barème.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font, pour chaque catégorie de salariés, en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

Les réembauchages s'effectuent dans l'ordre inverse des licenciements et par catégorie professionnelle.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 65 - Attestation de cessation de travail

Article supprimé et réservé

Article 66 - Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail.

TITRE V

Article 67 - Dispositions particulières aux salariés travaillant à la tâche

Les dispositions applicables aux salariés travaillant à la tâche feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Les salariés qui se sont engagés à exécuter un travail à la tâche sont tenus de l'achever, sauf en cas de force majeure. En cas d'infractions aux dispositions du présent alinéa ils pourront faire l'objet d'un recours en dommages et intérêts.

Réciproquement, l'employeur ne doit pas licencier le salarié pendant l'exécution de la tâche, sauf en cas de faute grave ou dans l'hypothèse où la tâche n'aurait pas été exécutée à la cadence ou dans le temps convenu.

Pour tout travail à la tâche dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinzaine, représentant au moins 70 % du salaire correspondant au travail accompli et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la fin de l'ouvrage.

Article 67-1 (avenant n° 73 du 20 novembre 1996) - Salaires à la tâche pour la cueillette des fruits et légumes (avenant n° 972 du 10 juillet 2003)

BASE DE CALCUL : 7,19 € + 5 % = 7,5495 €

BASE DE CALCUL POUR LES FRAISES : 7,19 € + 4 % = 7,4776 €

I - HARICOTS VERTS

cueillis, triés et mis en sacs

- Variétés à ensemencement hebdomadaire (3 à 4 ramassages maximum) :

<u>Qualité</u>	<u>Norme horaire</u>	<u>Prix du kilo</u>
70 %	8,5 kg	0,8882 €
75 %	8 kg	0,9437 €
80 %	7,250 kg	1,0413€

- Haricots verts à récolte mécanisable ou 2 cueillettes manuelles :

15 kg à l'heure et 0,5033 € le kg

II - TOMATES DE CONSERVE

- Rondes :	110 kg à l'heure	0,0686 € le kg
- Roma de conserve :	100 kg à l'heure	0,0755 € le kg
- Tomate LERICA :	140 kg à l'heure	0,0539 € le kg

III - PRUNE D'ENTE

- 80 kg à l'heure : 0,0944 € le kg

Ces conditions de salaire s'entendent à l'exception du premier et du dernier ramassages, lesquels devront être rémunérés à l'heure.

IV - FRAISES

a) Fraises d'expédition sous tunnel à l'exception de la gariguette)	
Cueillies saines, mises en barquettes)	
(calibre supérieur à 25 mm))	14 kg à l'heure
ou)	et
)	0,5341 € le kg
b) Fraises d'industrie sous tunnel :)	
équeutées - vrac - tous calibres)	
c) Gariguettes sous petits tunnels :)	12 kg à l'heure
)	et 0,6231 € le
kg		
d) Fraises d'expédition de plein champ :		
cueillies saines, mises en barquettes, d'un diamètre supérieur à 25 mm :		9 kg à l'heure
		et 0,8308 € le kg
e) Fraises cultivées sous tunnels 5 mètres jumelables)	16 kg à l'heure
et		
et d'une hauteur minimale au faitage de 2,50 m)	0,4674€ le kg
f) Gariguettes cultivées sous tunnels 5 mètres jumelables)	14 kg à l'heure
et		
et d'une hauteur minimale de 2,50 m)	0,5341 € le kg
* (avenant n° 99 du 8 mars 2007)		
g) Gariguettes hors sol chauffées, peignées :		20 kg à l'heure
h) Gariguettes hors sol à froid, peignées :		18 kg à l'heure
i) Fraises d'expédition hors sol :		24 kg à l'heure
j) Fraises d'expédition hors sol, peignées :		30 kg à l'heure

V - POMMES ET POIRES

- Pommes et poires saines, mises en palox, non calibrées :

1) Pommiers de moins de 3 mètres	:	130 kg à l'heure =	0,0581 € le kg
Pommiers de plus de 3 mètres	:	110 kg à l'heure =	0,0686 € le kg
2) Poiriers de moins de 3 mètres	:	150 kg à l'heure =	0,0503 € le kg
Poiriers de plus de 3 mètres	:	130 kg à l'heure =	0,0581 € le kg

VI - CERISES ET BIGARREAUX

Fruits cueillis sains et mis en plateaux

- Cerises	:	10 kg à l'heure =	0,7550 € le kg
- Bigarreaux	:	12 kg à l'heure =	0,6291 € le kg
(avenant n° 87 du 18 mai 2000)			
- Cerises et bigarreaux cueillis pour l'industrie :		15 kg à l'heure =	0,5033 € le kg
(fruits équeutés et en vrac tous calibres confondus).			

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

Article 67-2 - (avenant n° 73 du 20 novembre 1996) Prix faits pour les travaux de la vigne

a) Champ d'application : Ce mode de rémunération ne peut être proposé qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

b) Définition des façons culturales et temps passé aux 1.000 pieds

TAILLE

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon prescriptions de la législation concernant l'appellation à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés. Lorsqu'en taillant il est utilisé un côté de l'année précédente, le vieux bois inutile doit être rogné à la scie et il faut prendre soin de faire une coupe en biseau :

- guyot simple, temps passé : pneumatique 7 h, manuelle 8 h 30
- guyot double, temps passé : pneumatique 9 h, manuelle 11 h

TOMBEE DES BOIS

Récupération des crochets ou agrafes à raison de 80 % au moins des quantités déjà utilisées, tirage des bois et dépôt en vrac dans le fond :

- guyot simple, temps passé : 6 h
- guyot double, temps passé : 7 h

Les travaux de tombée des bois dans les vignes à trois fils fixes seront majorés de 10 %.

SORTIE DES BOIS

Enlèvement et destruction à la main, temps passé : 2 heures

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

CALAGE OU ATTACHAGE DES PIEDS (vignes de moins de 4 ans)

Le calage ou attachage du pied se fait avec le lien fourni par l'employeur. Tous les pieds doivent être calés, dressés dans le rang et maintenus sur chaque marquant. Les ligatures anciennes restées en bon état n'ont pas à être refaites ; temps passé : 5 heures.

La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

PLIAGE, LIAGE DE L'ASTE (OU LATTE)

On entend par pliage l'opération qui consiste à cintrer les lattes et à les fixer au fil de fer par un ou deux liens par latte selon nécessité.

La façon de pliage-liage est effectuée avec pince et liens fournis par l'employeur. La préparation des liens est rémunérée au temps passé :

- guyot simple, temps passé : 4 h
- guyot double, temps passé : 5 h

EPAMPRAGE OU EBROULAGE

Les ébroulages ou épamprages doivent comprendre non seulement l'ablation des repousses sur le corps du pied, mais encore l'ablation des bois gourmands à l'intérieur du pied et celle des racines adventives.

La deuxième façon doit s'effectuer en fin de végétation.

- 1ère façon, temps passé : 4 h 30
- 2ème façon, temps passé : 2 h 30

N.B. : Si l'intérieur du pied a été ébourgeonné complètement alors que pour rabattre le pied il eut fallu laisser un bourgeon, il faut considérer qu'il y a malfaçon.

LEVAGE

Le levage doit s'effectuer avec au moins 2 fils mobiles ou 4 fils fixes dont 3 utilisés pour le levage.

Il a pour but de palisser dans l'axe du rang les bois poussés horizontalement ou obliquement de façon à permettre le libre passage des engins culturaux tout en évitant l'écrasement des bois pour permettre une aération suffisante à l'intérieur des pieds :

- 1ère façon, temps passé : 5 h
- 2ème façon, temps passé : 3 h
- 3ème façon, temps passé : 1 h 30

Lorsqu'il n'est effectué que deux levages, le premier est rémunéré au prix de la première façon et le second au prix de la deuxième façon.

Dans le cas particulier où il n'est effectué qu'un seul levage, cette façon culturale sera rémunérée à raison du cumul des première et deuxième façons de levage.

ROGNAGE OU ESTRAPAGE

Le rognage ou estrapage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus, après entente avec l'employeur pour la détermination de la hauteur et sur les côtés de pied, temps passé : 5 h.

c) Calcul des salaires : (avenant n° 95 du 23 janvier 2003)

La rémunération brute des prix faiteurs à façon sera basée sur 7,29 € majoré de 4 % pour les travaux de taille et d'épamprage ou ébroulage et sur 6,83 € majoré de 6 % pour les autres travaux énumérés au paragraphe a) ci-dessus.

Les salaires horaires ainsi déterminés seront arrondis au centime supérieur.

En aucun cas les salaires résultant de l'application des normes et modalités de calcul fixées ci-dessus ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient de l'application des taux horaires en vigueur avec majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

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

Article 68 - Positionnement des cadres

Les cadres sont classés selon les définitions-types dans l'un des groupes définis en fonction de l'importance réelle de leur poste, compte tenu des responsabilités qu'il comporte, de la valeur technique qu'il nécessite et eu égard à la nature et à l'importance du secteur ou de l'exploitation où s'exercent leurs fonctions.

Les définitions-types des trois groupes déterminent des repères minima, indépendants les uns des autres et qui peuvent exister ou non, simultanément dans l'exploitation.

Chacune de ces dispositions-types situe la position minimale des cadres dont les fonctions se situent parmi celles définies ou leurs sont assimilables.

Les dites positions-repères minimales ne correspondant pas toujours très exactement à toutes les fonctions qui peuvent être exercées infiniment variables selon les exploitations et les entreprises, leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour les cadres dont les fonctions ou l'emploi exercé ne correspondent pas à une position repère, il sera procédé par accord écrit entre les parties à une classification pour assimilation donnant droit aux avantages correspondants.

Le coefficient hiérarchique individuel est déterminé selon la rémunération réelle mensuelle et la fonction dans l'entreprise.

Les salaires effectifs mensuels de chacun des cadres ressortissants de la présente convention collective pourront s'établir à partir du minimum prévu de leur position-repère, échelon ou catégorie avec limitation au minimum de la position-repère supérieure.

(avenant n° 75 du 19 mars 1997) **Article 69 - Classification des emplois**

Le personnel d'encadrement est classé dans chaque exploitation ou établissement dans les positions-types énumérées ci-dessous :

GROUPE III : Conducteurs de travaux et ingénieurs stagiaires

Echelon A : Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur :

Echelon B : Cadre chargé de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres reçus journalièrement, à moins que la permanence des travaux ou la répartition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Peut être chargé éventuellement, après accord entre les parties consigné par écrit, de l'établissement des bulletins de paie et de la remise de la paie au personnel suivant des instructions bien définies de l'employeur ou de son représentant. Prend part manuellement aux travaux

GROUPE II : Chef de culture

Echelon A : Cadre technique conduisant l'exploitation et dirigeant les travaux suivant les directives générales préalablement établies de l'employeur ou d'un cadre supérieur :

Echelon B : Dirigeant seul l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ; procède éventuellement aux achats et ventes ; embauche et paye le personnel ; participe à l'élaboration de l'assolement

GROUPE I : Régisseur - Gérant - Directeur d'exploitation

Assume seul pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation ou de l'entreprise.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) Article 70 - Période d'essai - embauchage

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

1 - Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder :

- 4 mois non renouvelables pour les cadres du groupe III,
- 4 mois renouvelables une fois pour les cadres des groupes II et I.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

■ Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

■ Pour le salarié :

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

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

2 - Salariés à contrat 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 initiale prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

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

L'employeur qui souhaite mettre fin à un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est d'une semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

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

Article 71 - Contrat d'engagement

Un contrat de travail écrit sera rédigé en deux exemplaires ; ce contrat indiquera la date de début du contrat, la période d'essai, la durée du contrat éventuellement, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre. S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée indiquer son objet.

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

Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

Article 72 - Durée du travail

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Néanmoins, la fonction des cadres qui n'exclut pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation nécessite qu'ils doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation.

Pour tenir compte de cette obligation, les cadres seront mensualisés dès leur entrée sur l'exploitation et les parties conviendront chaque année par référence à l'article 71 de la présente convention de la mensualisation du paiement des heures supplémentaires.

(avenant n° 107 du 8 février 2010) Article 73 - Rémunération horaire des cadres

Le salaire horaire des cadres permanents effectuant 35 heures par semaine est fixé comme suit, avec effet au 1er février 2010, pour chaque groupe et chaque échelon prévus à l'article 69 :

Groupe III	
Echelon A	9,84 €
Echelon B	10,53 €

Groupe II	
Echelon A	11,79 €
Echelon B	13,90 €
Groupe I	15,63 €

Article 74 - Prime d'intéressement

Les cadres des groupes I, II et III bénéficient d'une prime d'intéressement débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit.

Cette prime correspondra à un minimum d'un mois pour les cadres des groupes I, II et III.

Article 75 - Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté des cadres est calculée de la même façon que celle des salariés non cadres, à savoir : 3 % au bout de trois ans et 1 % par an par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

(avenant n° 45 du 31/03/1989) Article 76 - Avantages en nature

Le personnel d'encadrement bénéficie d'avantages en nature gratuits, notamment le logement, pour ceux qui sont logés à la demande de l'employeur.

Les avantages acquis au 1er avril 1989 sont maintenus au personnel d'encadrement qui en est bénéficiaire.

Les avantages en nature seront fixés de gré à gré entre les parties pour les contrats de travail conclus à compter du 1er avril 1989. »

(avenant n° 45 du 31/03/1989) **Article 77 - Frais d'emménagement**

Les frais d'aménagement du cadre (frais de voyage et de transport du mobilier) seront supportés par l'employeur lorsque celui-ci impose un lieu de résidence à son cadre et négociés de gré à gré dans les autres cas. »

(avenant n° 45 du 31/03/1989) **Article 78 - Indemnité en cas de maladie**

Pendant la période non indemnisée par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations agricoles, l'employeur garantit au cadre une prise en charge correspondant à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités journalières servies par la Caisse de Mutualité Sociale agricole. »

(avenant n° 45 du 31/03/1989) **Article 79 - Stage de perfectionnement**

Le personnel d'encadrement bénéficie chaque année, pendant une période et pour une durée autorisée par l'employeur, de stages de perfectionnement d'une durée minimum d'une semaine.

Les intéressés devront fournir à leur employeur toutes justifications sur ces absences. »

(avenant n° 45 du 31/03/1989) **Article 80 - Délai-congé ou préavis**

Sauf le cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un délai-congé réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- . 3 mois jusqu'à deux ans de présence ;
- . 4 mois après deux ans de présence.

(avenant n°108 du 16 mars 2010) **Article 81 - Indemnité de licenciement**

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie, après un an d'ancienneté sur l'exploitation, d'une indemnité de licenciement établie comme suit :

- . 1/3 de mois par année de présence jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- . 1/2 mois par année de présence de 16 à 23 ans d'ancienneté,

sans que cette indemnité puisse dépasser le salaire brut de 9 mois.

Pour le calcul de cette indemnité le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus favorable pour le salarié, le salaire brut moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

(avenant n° 45 du 31/03/1989) **Article 81-1 - Indemnité de départ en retraite**

En cas de départ volontaire à la retraite le cadre bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

pour le calcul de cette indemnité le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois. »

Article 82 - Avantages acquis

La présente convention s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenues dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Toutefois, les cadres dont les conditions de travail, la rémunération et les avantages sont supérieurs à ceux prescrits par la présente convention conservent le bénéfice de la situation acquise.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces qui leur est actuellement allouée ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Article 83 - Dispositions finales

La présente convention, qui annule et remplace la convention du 16 avril 1959, sera déposée en 5 exemplaires au Service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Lot-et-Garonne à AGEN.

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

Fait à AGEN, le 12 Juillet 1983

Ont signé :

Du côté des employeurs :

Pour la Fédération départementale des
syndicats d'exploitants agricoles :

MESSINES

Pour le Syndicat départemental des
entrepreneurs de travaux agricoles :

MARMIE

Pour la Fédération départementale
des C.U.M.A. :

LEGRAND

Du côté des salariés :

Pour la C.G.C. : BRETAUDEAU

Pour la C.G.T. TURRO

Pour la C.G.T.-F.O. MARTINEZ

Pour la C.F.T.C. BRUZARD

Pour la C.F.D.T. GELEZ