

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
**DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2004**  
**CONCERNANT LES EXPLOITATIONS**  
**AGRICOLES DE LA GIRONDE**

- ▶ Accord collectif du 1 avril 2004 étendu par arrêté ministériel n° *AGRF0401852A* du 13 août 2004, JO du 4 septembre 2004.
- ▶ Avenants n° 2 et 3 du 30 juillet 2004 étendus par arrêté ministériel n° *AGRF0500724A* du 9 mars 2005, JO du 1<sup>er</sup> avril 2005.
- ▶ Avenant n° 4 du 9 septembre 2005 étendu par arrêté ministériel n° *AGRF0600538A* du 16 mars 2006, JO du 16 mars 2006.
- ▶ Avenant n° 5 du 5 juillet 2006 étendu par arrêté au R.A.A. n° 1 volume II de janvier 2007.
- ▶ Avenant n° 6 du 5 juillet 2006 étendu par arrêté au R.A.A. n° 1 volume II de janvier 2007.
- ▶ Avenants n° 7 et 8 du 5 juillet 2007 étendus par arrêté au R.A.A. n° 12 volume II de décembre 2007.
- ▶ Avenant n° 9 du 26 juillet 2007 étendu par arrêté ministériel n° *AGRF0774208V*, JO du 27 décembre 2007.
- ▶ Avenant n° 10 du 26 juillet 2007 étendu par arrêté ministériel n° *AGRF0774208V*, JO du 27 décembre 2007.
- ▶ Avenants n° 11 et 12 du 18 juin 2008 étendu par arrêté au R.A.A.
- ▶ Avenant n° 13 du 18 juin 2008 étendu JO 17 février 2009
- ▶ Avenant n° 14 du 07 juillet 2009 étendu par arrêté au R.A.A. de *Novembre 2009*
- ▶ Avenant n° 15 du 25 janvier 2010 étendu par arrêté au RAA de *Juillet-Août 2010*
- ▶ Avenant n° 16 du 25 janvier 2010 étendu par arrêté au R.A.A de *Juillet-Août 2010*
- ▶ Avenant n° 17 du 20 avril 2010 étendu par arrêté au JO le 23 avril 2011
- ▶ Avenant n° 18 du 21 janvier 2011 étendu par arrêté au RAA de *Mai-Juin 2011*
- ▶ Avenant n° 19 du 21 janvier 2011 étendu par arrêté au RAA de *Mai-Juin 2011*
- ▶ Avenant n° 20 du 21 janvier 2011 étendu par arrêté au JO le 15 décembre 2011
- ▶ Avenant n° 21 du 6 janvier 2012 étendu par arrêté au RAA d'*Avril-Mai 2012*
- ▶ Avenant n° 22 du 6 janvier 2012 étendu par arrêté au RAA d'*Avril-Mai 2012*
- ▶ Avenant n° 23 du 6 janvier 2012 étendu par arrêté au
- ▶ Avenant n° 24 du 6 janvier 2012 étendu par arrêté au JO le 15 juin 2012

# **TABLE DES MATIERES**

<b><i>TITRE I - CHAMP D'APPLICATION</i></b>	<b><i>Pages</i></b>
Article 1 <sup>er</sup> : Champ d'application professionnel	1
Article 2 : Champ d'application territorial	1
Article 3 : Membres de la famille de l'exploitant	1
Article 4 : Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention	1
 <b><i>TITRE II : DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL</i></b>	
Article 5 : Durée, révision et dénonciation	2
Article 6 : Commission paritaire d'interprétation	2
Article 7 : Règlement des conflits collectifs	2
Article 8 : Liberté syndicale et d'opinion	2
Article 9 : Représentations professionnelles et syndicales des salariés	3
Article 10 : Délégués du personnel	3
Article 11 : Formation professionnelle	3
Article 12 : Association départementale pour l'emploi et la formation professionnelle agricole (ADEFA)	3
Article 13 : Sous-entreprise et marchandage	3
Article 14 : Permanence de l'emploi	3
 <b><i>TITRE III : CONCLUSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</i></b>	
Article 15 : Embauchage	4
Article 16 : Période d'essai	4
Article 17 : Suspension du contrat en cas de maladie, accident du travail, maternité et priorité d'embauche	5
Article 18 : Résiliation du contrat de travail à durée déterminée	5
Article 19 : Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée	6
Article 20 : Indemnité de départ à la retraite	6
Article 21 : Temps consacré à la recherche d'un emploi	7
Article 22 : Remise de documents légaux	7
 <b><i>TITRE IV : CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CATEGORIES</i></b>	
Article 23 : Viticulture	8
Article 24 : Polyculture - élevage	9
Article 25 : Horticulture - pépinières et cultures légumières intensives	11
Article 26 : Champignonnières	12
Article 27 : Arboriculture	13
Article 28 : C.u.m.a. et entreprises de travaux agricoles	14
Article 29 : Administration et services	15
 <b><i>TITRE V : DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES NON CADRES</i></b>	
Article 30 : Durée du travail	17
Article 31 : Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail	17
Article 32 : Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires	17
Article 33 : Assouplissement de l'horaire de travail	18
Article 34 : Travail à temps choisi	18
Article 35 : Détermination de la période annuelle	18
Article 36 : Registre des horaires	18

## ***TITRE VI : SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE***

Article 37 : Rémunération horaire	19
Article 38 : Modalités de paiement des salaires et mensualisation	19
Article 39 : Rémunération des heures supplémentaires	19
Article 40 : Heures de nuit	19
Article 41 : Prime d'ancienneté	22
Article 42 : Prime annuelle intempéries	22
Article 43 : Changement temporaire d'emploi	22
Article 44 : Fournitures en nature	22
Article 45 : Frais d'emménagement	23

## ***TITRE VII : REPOS ET CONGES***

Article 46 : Repos dominical	24
Article 47 : Jours fériés	24
Article 48 : Absences	25
Article 49 : Durée du congé payé annuel	25
Article 50 : Période des congés payés	25
Article 51 : Fractionnement des congés	26
Article 52 : Indemnité de congé payé - contrat à durée déterminée	26
Article 53 : Congés de formation économique, sociale, syndicale et congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	26
Article 54 : Congés de naissance	27
Article 55 : Congés pour événements familiaux	27
Article 56 : Autres congés	27

## ***TITRE VIII : GARANTIE DE RESSOURCES ET REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES***

Article 57 : Prévoyance	28
Article 58 : Garantie de ressources	28
Article 59 : Garantie incapacité temporaire de travail	29
Article 60 : Garantie incapacité permanente (Invalidité)	30
Article 61 : Revalorisation des prestations	30
Article 62 : Garantie décès	31
Article 63 : Organisme assureur	32
Article 64 : Cotisations	32
Article 65 : Réexamen du régime et du choix de l'organisme assureur	32

## ***TITRE IX : JEUNES TRAVAILLEURS***

Article 66 : Age d'admission aux travaux agricoles	33
Article 67 : Abattements de salaire	34
Article 68 : Rémunération des apprentis	34
Article 69 : Avantages en nature des apprentis	34
Article 70 : Hygiène et sécurité	35

## ***TITRE X : HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS***

Article 71 : Conditions de travail des femmes	36
Article 72 : Hygiène et sécurité	36
Article 73 : Médecine du Travail	37
Article 74 : Intempéries	37

## **TITRE XI : DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS SALARIES**

### **1°/ Salariés des champignonnières**

Article 75 : Primes accessoires du salaire	38
Article 76 : Remboursement de frais	38
Article 77 : Modalités de paiement des salaires	38
Article 78 : Heures supplémentaires	39
Article 79 : Hygiène et sécurité	39

### **2°/ Salariés de l'horticulture, des pépinières fruitières et d'ornement, cultures légumières intensives**

Article 80 : Remboursement de frais	39
-------------------------------------	----

### **3°/ Salariés des entreprises de travaux agricoles**

Article 81 : Indemnité de trajet	40
Article 82 : Indemnité de panier	40

### **4°/ Salariés de la viticulture, de l'arboriculture, de la polyculture-élevage**

Article 83 : Indemnités de trajet et de panier	40
--	----

### **5°/ Prix-faiteurs (viticulture)**

Article 84 : Rémunération des façons	40
Article 85 : Soins aux animaux	41
Article 86 : Normes d'activité pour le travail de prix-fait non accompli à la main	41
Article 87 : Définition des façons culturales et temps passé aux 1 000 pieds	42

## **TITRE XII : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES**

Article 88 : Classification des emplois de Cadres	47
Article 89 : Contrat d'engagement	47
Article 90 : Période d'essai	48
Article 91 : Durée du travail et rémunération	48
Article 92 : Supplément de rémunération	49
Article 93 : Garantie de ressources	49
Article 94 : Remplacement en cas de maladie, maladie professionnelle ou accident	49
Article 95 : Frais d'emménagement et de déplacement	49
Article 96 : Congé de perfectionnement	50
Article 97 : Délai congé ou préavis	50
Article 98 : Indemnité de licenciement	51
Article 99 : Indemnité de départ à la retraite	51
Article 100 : Régime de prévoyance	51
Article 101 : Dépôt et extension	52

## ANNEXES

I - Procès verbal de la commission d'interprétation du 6 juin 2005 portant sur l'article 40	53
II - Tableau remboursement (article 100)	54
<b>Accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles</b>	56

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1<sup>er</sup> AVRIL**  
**2004**  
**CONCERNANT**  
**LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA GIRONDE**

En application des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, il est conclu la présente convention entre les représentants des organisations professionnelles signataires, agissant en vertu de stipulations statutaires ou d'une délibération spéciale de leur syndicat qui demandent que toutes les dispositions qu'elle prévoit soient étendues à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

**TITRE PREMIER**

**CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application professionnel**

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

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage et de polyculture, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, cultures maraîchères, horticulture, pépinières fruitières et d'ornement, champignonnières), les coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, les entreprises de travaux agricoles.

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

Les titres IX et XI fixent les conditions particulières concernant certaines catégories de bénéficiaires. Le titre XII précise le statut des cadres.

**Article 2 : Champ d'application territorial**

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

**Article 3 : Membres de la famille de l'exploitant**

Les membres de la famille de l'exploitant, ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant aux chefs d'exploitations et ayant donné lieu au versement des cotisations d'assurances sociales agricoles.

**Article 4 : Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement  
ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention**

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

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

## TITRE II

### DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

#### *(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 5 : Durée, révision et dénonciation**

La présente convention prend la suite de la précédente convention du 1<sup>er</sup> mars 1989 et de ses avenants et est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004. Toutefois les articles 59 à 65 ne s'appliqueront qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004. Elle est conclue pour une durée d'un an; à l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction, sous réserve de l'application des articles L. 2222-4 et L. 2222-5 du Code du Travail.

La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention en totalité ou en partie dans le respect des dispositions des articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 et L. 2261-10 du Code du Travail.

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à M. le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), en vue de la réunion, dans un délai d'un mois, d'une Commission Mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du Code du Travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

#### *(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 6 : Commission paritaire d'interprétation**

Il est institué une commission paritaire d'interprétation composée de deux membres employeurs et deux membres salariés désignés par les organisations signataires. Cette commission a pour objet d'examiner les difficultés d'interprétation de la Convention. Les interprétations sont portées à la connaissance des membres de la commission mixte par le secrétariat assuré par la DIRECCTE Aquitaine.

#### **Article 7 : Règlement des conflits collectifs**

Les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention seront réglés conformément aux dispositions du titre II du Livre V du Code du Travail et soumis à la Commission départementale de conciliation avec recours éventuel à la médiation conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

#### **Article 8 : Liberté syndicale et d'opinion**

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV Titre I du Code du Travail s'exercent selon les dispositions des articles L.412-1 et suivants du même code.

(Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou professionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux.

Toute discrimination en rapport avec l'exercice d'une activité syndicale est prohibée. »

Il est accordé à tous les salariés qui en font la demande trois jours à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une journée par mois.

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

Ces congés et absences ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

#### **Article 9 : Représentations professionnelles et syndicales des salariés**

(Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « Les employeurs sont tenus de laisser à leur salarié, élu ou désigné comme représentant du personnel ou à ceux appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitué conformément aux dispositions d'un texte législatif ou réglementaire ou conventionnel, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, conformément aux dispositions qui le régissent, y compris celles prévoyant l'indemnisation des absences.

Les employeurs prennent toutes dispositions pour permettre l'exercice du droit syndical. »

#### **Article 10 : Délégués du personnel**

Les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés sont tenus d'organiser des élections de délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article L. 421-1 et suivants du Code du Travail.

#### **Article 11 : Formation professionnelle**

Les employeurs facilitent l'accès de leurs salariés aux actions de formation professionnelle, notamment en portant à leur connaissance, par affichage dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, les programmes des organismes paritaires.

#### **Article 12 : Association départementale pour l'emploi et la formation professionnelle agricole (ADEFA)**

L'A.D.E.F.A. participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations agricoles de la GIRONDE entrant dans le champ d'application de la présente convention collective par des actions de promotion, de valorisation et d'adaptation des métiers de l'agriculture. Son financement est assuré par une participation ouvrière et patronale sur la base d'une cotisation égale à 0,060 % du salaire soumis à cotisations sociales agricoles répartie à raison de 0,030 % pour les employeurs et 0,030 % à la charge des salariés.

Ces cotisations exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales sont appelées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de la GIRONDE.

Cet accord sur le financement de l'A.D.E.F.A. est révisable par période biennale.

#### **Article 13 : Sous-entreprise et 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, des règlements ou de convention ou accord collectif de travail ou « marchandage », est interdite.

Le prêt de main-d'œuvre est interdit. Néanmoins, en cas d'entraide, le salarié ne peut refuser d'aller travailler chez un autre exploitant sous la responsabilité de son employeur.

#### **Article 14 : Permanence de l'emploi**

Est considéré comme salarié permanent celui qui bénéficie de la garantie de l'emploi, donc bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.



## TITRE III

### CONCLUSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### *(Avenant n° 20 du 21 janvier 2011)* **Article 15 : Embauchage**

Sauf en cas d'entente directe, l'embauche des travailleurs s'effectue par l'intermédiaire de Pôle Emploi ou tout autre organisme de placement ayant passé une convention de placement comme l'Association pour le placement des Cadres, Ingénieurs et Techniciens Agricoles ou l'Association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'embauche ne peut concerner que des personnes qui se déclarent libres de tout engagement à la date d'embauche ou pour les périodes d'emploi considérées.

Aucun salarié des professions agricoles ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de cette profession au-delà de 48 heures par semaine, sauf travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Hors contrat vendange, il est interdit d'occuper un salarié bénéficiant d'un congé payé.

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée. Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours aux contrats à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du Code du Travail. Sauf en cas de motif saisonnier, une indemnité de fin de contrat est due au salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1243-8 du Code du Travail.

Dans le cas d'une embauche en Contrat à durée indéterminée, à la demande de l'une des parties, il est obligatoire d'établir un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signé par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Le contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, sa durée, la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, la lettre correspondant à sa qualification, le salaire, la durée du travail à effectuer et éventuellement le lieu d'embauche.

#### *(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 16 : Période d'essai**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- un mois pour les ouvriers et employés du niveau I échelon A et niveau II échelon B,
- deux mois pour les ouvriers et employés du niveau II échelon C et niveau III,
- trois mois pour le niveau IV.

La durée de la période d'essai peut être renouvelée une fois sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- deux mois pour les ouvriers et employés du niveau I échelon A, et niveau II échelon B,
- trois mois pour les ouvriers et employés du niveau II échelon C et niveau III échelon D,
- quatre mois pour le niveau III, échelon E et niveau IV, échelon F.

Pour certains travaux saisonniers, par exemple la levée des récoltes, l'embauche s'effectue à l'aide d'un contrat de travail écrit à durée déterminée dit de « saisonnier » qui comprend une période d'essai dont la durée est fixée à 1 jour par semaine de travail avec un maximum de 5 jours.

Lorsque l'embauche s'effectue à l'aide d'un contrat de travail écrit à durée déterminée, la période d'essai est limitée à la durée légale.

Les Cadres bénéficient de dispositions particulières prévues au titre XII.

Durant cette période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus pour les contrats de travail à durée indéterminée ou conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence,
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence,
- Deux semaines après un mois de présence,
- Un mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de vingt-quatre heures, en deçà de huit jours de présence et de quarante-huit heures au-delà.

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

### **Article 17 : Suspension du contrat en cas de maladie, accident du travail, maternité et priorité d'embauche**

#### **1°/ Maladie ou accident non professionnel**

Toute interruption du travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail, dès lors que sa durée est inférieure à 6 mois. Dès guérison ou consolidation, pendant ou à l'issue de la période des 6 mois susvisés, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois, le contrat peut être rompu s'il y a un motif réel et sérieux à faire valoir à l'appui de la rupture. S'il l'est par l'employeur, le salarié conserve une priorité d'embauchage pendant les six mois suivant l'expiration de la première période susvisée.

#### **2°/ Accident du travail ou maladie professionnelle**

Les règles particulières de protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sont fixées par les articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du Code du Travail.

#### **3°/ Protection de la maternité et éducation des enfants**

Les règles particulières de protection de la maternité et éducation des enfants sont fixées par les articles L. 122-25 à L. 122-32 du Code du Travail.

### **Article 18 : Résiliation du contrat de travail à durée déterminée**

Sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus, relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, le contrat à durée déterminée est rompu par l'arrivée de son terme ou, s'il ne comporte pas de terme fixe, par la réalisation de son objet.

Une indemnité de fin de contrat est due au salarié conformément aux dispositions de l'article L.122-3-4 du Code du Travail.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu de manière anticipée que pour faute grave ou cas de force majeure. Néanmoins, le salarié en contrat à durée déterminée pourra rompre son contrat avant terme s'il justifie d'une embauche à durée indéterminée. Dans ce cas, sauf accord avec l'employeur, le préavis sera d'un jour par semaine dans la limite maximale de deux semaines.

(Avenant n° 17 du 20 avril 2010) **Article 19 : Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée**

Sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus, relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, le contrat de travail peut cesser à tout moment par la volonté unilatérale du salarié sous réserve du respect du délai de préavis fixé à un mois. Dans cette hypothèse, sauf faute grave, le contrat cessera après respect du délai de préavis fixé à 1 mois.

**Le licenciement :** Le contrat de travail peut cesser par la volonté unilatérale de l'employeur sous réserve de respecter la procédure légale. Dans cette hypothèse, le contrat cessera après respect du délai de préavis de :

- **1 mois** si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté,
- **2 mois** si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté.

(Avenant n° 3 du 30 juillet 2004) Le salarié qui compte un an d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité fixée comme suit :

- **moins de 10 ans d'ancienneté :**  $1/5^{\text{ème}}$  de mois x le nombre d'années d'ancienneté,
- **à partir de 10 ans d'ancienneté :**  $1/5^{\text{ème}}$  de mois x 10 ans (pour les 10 premières années) +  $1/3$  de mois x le nombre d'années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Les tranches ne se cumulent pas.

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 que prorata temporis.

La faute grave de l'une des parties dispense l'autre de l'observation du préavis.

**Article 20 : Indemnité de départ à la retraite**

Les salariés quittant volontairement l'exploitation à l'âge légal de la retraite auront droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans la même entreprise ou établissement à :

- de 0 à 10 ans :  $1/20^{\text{ème}}$  de mois par année de présence ;
- Au-delà de 10 ans jusqu'à 15 ans d'ancienneté :  $1/2$  mois +  $1/10^{\text{ème}}$  de mois par année de présence entre 10 et 15 ans ;
- Au-delà de 15 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 1 mois +  $2/10^{\text{ème}}$  de mois par année de présence entre 15 et 20 ans ;
- Au-delà de 20 ans jusqu'à 30 ans d'ancienneté : 2 mois +  $2/10^{\text{ème}}$  de mois par année de présence entre 20 et 30 ans ;
- Au-delà de 30 ans : 4 mois.

Les tranches ne se cumulent pas.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pour le  $1/12^{\text{ème}}$  de sa valeur.

### **Article 21 : Temps consacré à la recherche d'un emploi**

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter 8 demi-journées ou 4 jours pour rechercher un emploi, sans déduction de salaire.

### **(Avenant n° 20 du 21 janvier 2011) Article 22 : Remise de documents légaux**

L'employeur est tenu de compléter et de remettre au salarié, au dernier jour du contrat, un certificat de travail, l'attestation POLE EMPLOI et le bordereau individuel d'accès à la formation pour les salariés en fin de contrat à durée déterminée.

Le certificat de travail comporte exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur catégorie de classement ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le solde des droits individuels à la formation et leur portabilité ainsi que le nom de l'organisme collecteur.  
Ce document doit être daté et signé par l'employeur."

## TITRE IV

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CATEGORIES

#### Article 23 : Viticulture

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

#### **Niveau 1**

Echelon A - Ouvrier(e) agricole :

Personnel n'ayant que peu de connaissances particulières en agriculture, employé à des travaux simples, définis par l'employeur ou son représentant, sans avoir à faire preuve d'initiative.

#### **Niveau 2**

Echelon B - Ouvrier(e) spécialisé(e) en viticulture :

Sur les directives et sous la surveillance permanente de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation viticole et de conduire un tracteur couplé à des machines ou outils dont il n'a pas à effectuer le réglage. Ne sachant doser ni les engrais ni les produits de traitement.

Les heures passées à la taille de la vigne (ainsi qu'à l'ébourgeonnage) par un ouvrier de cette catégorie sont rémunérées aux taux de la Catégorie C.

Echelon C - Ouvrier(e) qualifié(e) en viticulture :

Sur les directives et sous la surveillance en principe quotidienne de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation viticole, sachant tailler seul, apte à conduire un tracteur et à faire les réglages sommaires des machines et outils, mais ne sachant doser ni les engrais ni les produits de traitement.

- Ouvrier capable d'exécuter les travaux courants de chai (ouillages, soutirages...).
- Cariste.

Cet échelon correspond au référentiel technique du certificat de qualification professionnelle (CQP).

#### **Niveau 3**

Echelon D - Ouvrier(e) très qualifié(e) en viticulture :

Sur les directives régulières (en principe hebdomadaires) de son employeur ou de son représentant, est qualifié pour travailler seul et est donc capable :

- soit d'exécuter tous les travaux du vignoble, de conduire les tracteurs, de régler et d'utiliser les machines et outils de l'exploitation viticole, de doser les engrais et les produits de traitement ;

- soit d'exécuter seul les travaux courants de chai ;

- soit d'assurer l'entretien courant des bâtiments et du matériel.

Les heures passées à la conduite des engins type travaux publics et des machines à vendanger par des ouvriers d'une catégorie moins qualifiée, sont rémunérées au taux de la catégorie E.

## Echelon E - Ouvrier(e) hautement qualifié(e) en viticulture :

Compte tenu des directives périodiques de son employeur ou de son représentant, est capable de prendre toutes les initiatives nécessaires pour l'exécution :

- de tous les travaux du vignoble, y compris les réglages, l'utilisation et l'entretien de l'ensemble des matériels de l'exploitation viticole ;
- et/ou de tous les travaux de chai, y compris les traitements œnologiques ;
- et/ou des travaux d'entretien du matériel ;
- et/ou des travaux d'entretien des bâtiments nécessitant une haute qualification ;
- et/ou Conducteur d'engins.

## **Niveau 4**

### Echelon F - Agent de maîtrise en viticulture :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux. Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

### V - Vendangeurs :

Il est créé une catégorie « V » correspondant aux vendangeurs.

Le salaire de cette catégorie est indexé sur le salaire de la catégorie B.

## **Article 24 : Polyculture - élevage**

Les employeurs doivent fixer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la Convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Pour l'appréciation de la catégorie à laquelle appartient un salarié, il doit être tenu compte de l'aptitude professionnelle réelle découlant de l'expérience et de la formation, en particulier celle sanctionnée par des diplômes.

## **Niveau 1**

### Echelon A - Ouvrier(e) en polyculture ou élevage :

Personnel n'ayant que peu de connaissances particulières, soit en polyculture, soit en élevage, employé à des travaux simples définis par l'employeur ou son représentant sans avoir à faire preuve d'initiative.

## **Niveau 2**

### Echelon B - Ouvrier(e) spécialisé(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives et sous la surveillance permanente de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation et de conduire occasionnellement un attelage (animal ou tracteur).

Ne sachant pas régler les machines, ni doser les engrais, les semences et les produits de traitement. Capable, selon le type d'exploitation où il est employé :

- soit d'aider aux soins des animaux et à la traite ;
- soit de s'occuper principalement de travaux intérieurs, de la basse-cour, accessoirement de travaux extérieurs mais ne travaillant pas.

Les heures passées à la taille de la vigne (ainsi qu'à l'ébourgeonnage) par un ouvrier de cette catégorie sont rémunérées aux taux de la catégorie C.

#### Echelon C - Ouvrier(e) qualifié(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives et sous la surveillance en principe quotidienne de son employeur ou de son représentant est capable :

- soit de conduire un tracteur et de régler le matériel, de veiller à son entretien et de participer aux travaux d'entretien de l'exploitation ;

- soit de traire à la machine quel que soit le modèle, entretenir, nettoyer et régler son matériel, sachant donner les soins aux animaux d'après les directives de son employeur ou du vétérinaire, notamment de participer aux vêlages sans complication ou de les effectuer seul ;

- soit de participer aux travaux intérieurs et extérieurs de l'exploitation, capable d'effectuer tout ou partie des tâches suivantes : confection des repas, traite des vaches, laiterie, entretien de la basse-cour, jardinage, soin de la maison d'habitation.

### **Niveau 3**

#### Echelon D - Ouvrier(e) très qualifié(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives régulières, (en principe hebdomadaires) de son employeur ou de son représentant, est qualifié(e) pour travailler seul et est donc capable :

- de conduire un tracteur sur la route et de procéder à des dépannages sommaires, de régler et d'utiliser tous les matériels agricoles.

#### Echelon E - Ouvrier(e) hautement qualifié(e) en polyculture- élevage :

Compte tenu des directives périodiques de son employeur ou de son représentant, possédant les connaissances suffisantes, est capable :

- soit de prendre toutes les initiatives nécessaires pour l'exécution des réparations de tracteurs et matériels de l'exploitation et pour l'exécution des travaux courants, de sa propre initiative, en accord avec l'employeur ;

- soit de calculer les rations alimentaires et de donner les soins complémentaires, écornage, soins aux onglons, exception faite pour les cas extrêmement difficiles, faire des piqûres sous-cutanées et intramusculaires.

- Grutiers et Conducteur d'engins.

### **Niveau 4**

#### Echelon F - Agent de maîtrise en en polyculture- élevage :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

(Avenant n° 17 du 20 avril 2010) **Article 25 : Horticulture - pépinières et cultures légumières intensives**

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

### **Niveau 1**

Echelon A - Ouvrier(e) :

Salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sur des indications précises.

### **Niveau 2**

Echelon B - Ouvrier(e) spécialisé(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(e) toutes mains capables d'exécuter les travaux courants de l'exploitation sous les directives de son employeur ou de son représentant.

- conducteur de petits engins motorisés.

Echelon C - Ouvrier(e) qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier pouvant exécuter l'ensemble des travaux qui demandent une formation technique ou une pratique suffisante.

- conducteur de tracteurs.

### **Niveau 3**

Echelon D - Ouvrier(e) très qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(e) pouvant exécuter l'ensemble des travaux qualifiés exigeant une habileté professionnelle ne pouvant être acquise que par une formation technique approfondie ou une assez longue pratique dans les diverses branches du métier.

- Chauffeur poids lourds (C1).

Echelon E - Ouvrier(e) hautement qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(e) capable de mener toute culture de l'exploitation, de la multiplication et de la vente, doué d'une grande habileté et d'une conscience professionnelle éprouvée.

- Conducteur d'engins.

### **Niveau 4**

Echelon F - Agent de maîtrise en horticulture-pépinières :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.



Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

Echelon G - Responsable de travaux :

Salarié permanent qui a l'initiative et la responsabilité des travaux qu'il surveille. Il peut participer aux travaux et reçoit des consignes des Cadres ou du chef d'exploitation.

### **Article 26 : Champignonnières**

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

#### **Niveau 1**

Echelon A1 - Ouvrier(e) débutant(e) :

Salarié pendant une période probatoire de trois mois n'ayant aucune connaissance professionnelle.

Echelon A2 - Ouvrier(e) :

Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle particulière ni responsabilité.

Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à 6 mois.

#### **Niveau 2**

Echelon B1 - Ouvrier(e) spécialisé(e) (OS1) :

Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession.

Echelon B2 - Ouvrier(e) spécialisé(e) (OS2) :

Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique et à qui l'employeur peut confier des responsabilités. Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie.

Echelon C - Ouvrier(e) qualifié(e) (OO) :

Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique.

Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux.

#### **Niveau 3**

Echelon D - Ouvrier(e) hautement qualifié(e) (OHQ) ou Chef d'Equipe :

Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées.

Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail.

Echelon E - Agent de contrôle :

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses.

Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle, sont assimilés : les BTA et équivalents.

#### **Niveau 4**

Echelon F - Agent Technique :

Personne capable d'assumer le suivi technique de toute l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur.

Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation.

L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé Cadre qu'après une période probatoire de 3 mois.

### **Article 27 : Arboriculture**

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

#### **Niveau 1**

Echelon A - Ouvrier(e) Agricole :

Ouvrier(e) sans capacité arboricole spéciale, exécutant sous la surveillance du chef d'exploitation ou de son préposé, des travaux simples tels que palissage, éclaircissage, cueillette des fruits, conditionnement et manipulation des caisses.

#### **Niveau 2**

Echelon B - Ouvrier(e) Spécialisé(e) en arboriculture :

Ouvrier(e) toutes mains, capable d'exécuter tous les travaux courants du verger sous les directives de son employeur (ou d'un ouvrier qualifié), pouvant occasionnellement effectuer la taille, l'ébourgeonnement ou conduire un tracteur, mais ne sachant pas régler les machines, ni doser les engrais et les produits de traitement.

Echelon C - Ouvrier(e) Qualifié(e) en arboriculture :

Ouvrier(e) arboricole effectuant depuis plus d'une année les travaux courants dont la taille y compris celle de formation, les traitements, la conduite du tracteur dans les différents travaux.

Chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile inférieure à 3,5 tonnes.

Cariste : travailleur chargé de conduire un chariot élévateur.

Ouvrier(e) titulaire d'un C.A.P. durant la première année de pratique.

### **Niveau 3**

#### **Echelon D - Ouvrier(e) très Qualifié(e) en arboriculture :**

Ouvrier(e) agricole très qualifié(e) possédant une bonne connaissance du métier, chargé d'effectuer toutes les tâches qualifiées et se révélant capable d'organiser son chantier personnel  
- Ouvrier(e) titulaire d'un C.A.P. après un an de pratique.

Sont classés dans cette catégorie :

- le travailleur sachant greffer, former les arbres, régler et entretenir le matériel qui lui est confié ;

- le conducteur de tracteur utilisant au mieux son tracteur et réglant les instruments dont il a à se servir, et chargé de l'entretien courant et des réparations simples des engins ;

- le chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile de 3,5 tonnes à 10 tonnes ;

- l'expéditionnaire : travailleur chargé des expéditions qui confectionne les chargements des camions et wagons suivant instructions et qui en surveille l'exécution, qui enregistre les départs. Peut participer manuellement aux travaux.

#### **Echelon E - Ouvrier(e) Hautement Qualifié(e) :**

Ouvrier(e) hautement qualifié (e) possédant des connaissances et une habileté professionnelle très étendues ne pouvant avoir été acquises que par une longue pratique. Susceptible de conduire occasionnellement d'autres salariés d'exécution.

Sont également classés dans cette catégorie :

- les ouvriers hautement qualifiés titulaires d'un C.A.P. ;

- le chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile supérieure à 10 tonnes ;

- le travailleur chargé tout à la fois de la surveillance et de l'entretien courant des appareils de réfrigération, de conditionnement et de manipulation, qui contrôle les températures et la conservation des marchandises en chambres froides.

### **Niveau 4**

#### **Echelon F - Agent de maîtrise en arboriculture :**

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux. Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

#### **Article 28 : C.u.m.a. et entreprises de travaux agricoles**

Les qualifications retenues seront prises en fonction des secteurs d'activité définis ci-dessus.

## Article 29 : Administration et services

Les dispositions ci-après concernent le personnel de bureau de l'ensemble des exploitations visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention.

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

### **Niveau 1**

Echelon A - Employé(e) :

Personnel employé à des travaux simples.

### **Niveau 2**

Echelon B - Employé(e) aux écritures :

Exécutant des travaux qui n'exigent qu'une formation très simple.

Echelon C - Employé(e) de Bureau qualifié(e) ou de Service :

Exécutant des travaux qui nécessitent des connaissances professionnelles et une expérience du métier qui ne peuvent être acquises que par une formation préalable à une pratique correspondant à son emploi, tels que téléphoniste, dactylo, chargé de classement, réception des clients, confection et services des repas.

### **Niveau 3**

Echelon D - Secrétaire ou Aide-Comptable très qualifié(e) :

Exécutant des travaux qui exigent soit une formation professionnelle approfondie et une pratique d'au moins 1 an, soit une expérience équivalente, tels que sténo-dactylographie, établissement de bulletins de paie, saisie d'écritures, facturation, hôtesse bilingue ou trilingue de réception et/ou aide comptable, c'est-à-dire employé(e) ayant le C.A.P. de comptabilité de l'enseignement ou une expérience équivalente, tenant les comptes suivant les directives de l'employeur ou de son représentant.

Echelon E - Secrétaire ou Aide-Comptable hautement qualifié(e) :

- Secrétaire qui, par sa compétence professionnelle pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, est appelé(e) à prendre des initiatives dans l'organisation de son travail, lequel peut comprendre le secrétariat en langue étrangère ;

- Aide Comptable confirmée c'est-à-dire ayant des notions comptables suffisantes pour lui permettre de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et ajuster les balances de vérification et de faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter, surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, C.C.P., stocks, etc. le tout sans aller au bilan.

### **Niveau 4**

Echelon F - Agent de maîtrise en administration :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

## T I T R E V

### DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES NON CADRES

#### Article 30 : Durée du travail

La durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles de la Gironde tant en ce qui concerne la durée normale que la durée maximale 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° 2 du 30 juillet 2004) « L'horaire de travail des ouvriers non permanents ou qui ne sont pas employés à temps complet sur l'année, peut être modifié en cas d'intempéries ou toute autre cause exceptionnelle. Néanmoins, la première heure commencée est payée intégralement, les heures suivantes sont payées à 25 % dans la limite de la demi-journée pour les ouvriers qui rentrent chez eux. »

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence dès l'arrivée au poste de travail préalablement fixé et se termine au départ de celui-ci.

#### Article 31 : Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans le cas et selon les modalités ci-après :

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

b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;

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

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante heures par période de douze mois consécutifs.

La partie la plus diligente saisira la commission mixte qui se réunira pour fixer un contingent supplémentaire d'heures récupérables, les motifs, les modalités de récupération.

En cas d'intempéries l'employeur décide, après consultation des représentants du personnel :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel, et dans ce cas, une majoration de 25 % du salaire horaire est due au moment de la récupération ;

- soit de récupérer à raison de 80 % des heures perdues, sans majoration.

#### Article 32 : Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur annuel fixé par l'article 7.4 de l'accord national du 23/12/1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

### **Article 33 : Assouplissement de l'horaire de travail**

#### **A/ Assouplissement soumis à autorisation :**

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'Inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits de fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements dans le respect des dispositions concernant la durée maximale du travail.

#### **B/ Assouplissement non soumis à autorisation :**

Après consultation des représentants du personnel et information de l'Inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes,
- établir des horaires flexibles.

### **Article 34 : Travail à temps choisi**

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail à temps partiel ou intermittents. Pour répondre à la demande des salariés des horaires individualisés peuvent être mis en place après autorisation de l'Inspection du travail en l'absence d'institution représentative du personnel, conformément aux dispositions du chapitre IX de l'accord national concernant la durée du travail dans les entreprises agricoles.

### **Article 35 : Détermination de la période annuelle**

Sauf décision contraire de l'employeur, après consultation du personnel et information à l'Inspecteur du travail, la période annuelle sera l'année civile, à l'exception des entreprises de pépinières-horticulture et des entreprises champignonnières.

### **Article 36 : Registre des horaires**

Le contrôle a posteriori de l'horaire de travail est organisé conformément aux dispositions du décret d'application n° 95-73 du 28/09/1995 pris pour l'application de l'article L. 713-20 du Code rural et relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail en agriculture.

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement des heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés visés à l'article 47, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Dans les exploitations ou entreprises, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle fiable et infalsifiable.

## TITRE VI

### SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE

*(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 37 : Rémunération horaire**

Les dispositions légales relatives à la fixation d'un salaire minimum seront respectées.

Pour un même temps de travail, ou pour un travail de valeur égale, l'employeur assure l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La commission mixte se réunira une fois par an au plus tard en janvier et éventuellement à la demande d'une organisation signataire, afin de modifier la grille minimum des salaires s'il y a lieu.

Cette grille est annexée à la présente convention.

Les propositions soumises à la commission par les partenaires sociaux devront tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

**Article 38 : Modalités de paiement des salaires et mensualisation**

La paie sera faite pendant les heures de travail dans les trois jours ouvrés suivant l'échéance du mois pour les ouvriers payés au mois.

Ces derniers ont la possibilité d'obtenir, sur leur demande, un acompte à la fin de la première quinzaine à jour fixe.

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R. 143-2 du Code du Travail qui sera conservé par le salarié sans limitation de durée.

*(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 39 : Rémunération des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi que suit :

- 25 % au-delà de 35 heures et jusqu'à 43 heures ;
- 50 % au-delà de 43 heures ;
- 50 % pour les heures accomplies le dimanche et les jours fériés.

Les majorations pour heures supplémentaires et heures accomplies le dimanche et les jours fériés ne se cumuleront pas : pour les vendanges, la récolte des fraises, framboises, groseilles, cassis, myrtilles, mûres.

Après consultation des salariés et des institutions représentatives du personnel si elles existent, les majorations pour heures supplémentaires peuvent être remplacées par un repos compensateur de remplacement majoré conformément aux majorations pour heures supplémentaires.

**Article 40 : Heures de nuit –« travail de nuit »**

*(voir procès verbal du 9 juin 2005, annexe II page 60  
de l'article 40 modifié par l'article n° 1 de l'avenant n° 9 du 26 juillet 2007)*

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Tout travail entre 21h et 6h est considéré comme travail de nuit.



Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures,
- soit accompli au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique par :

- le traitement rapide de matières premières périssables en vue de la réalisation de produits conformes aux règles d'hygiène et de qualité de la profession ;
- la protection des personnes, des animaux et des biens par des activités de garde, de surveillance et de permanence;
- l'impossibilité pour des raisons relatives à la sécurité des personnes ou des biens et au bon état de fonctionnement des équipements, de faire réaliser des travaux à un autre moment que pendant la plage horaire de nuit.

La représentation du personnel, s'il en existe, est consultée préalablement.

A défaut la COMMISSION PARITAIRE d'HYGIENE et de SECURITE et des CONDITIONS de TRAVAIL de la GIRONDE est informée sur la base d'une note écrite exposant les motifs et les moyens de cette mise en place.

Les heures de travail effectuées dans les circonstances exceptionnelles entre 21 heures et 6 heures donnent lieu aux majorations de salaire ci-après :

- horticulture, pépinières fruitières et d'ornement	100 %
- polyculture et élevage	100 %
- viticulture : - pendant la période des vendanges	50 %
- en dehors de cette période	100 %
- arboriculture : - pour le travail effectué en vue de la protection contre les gelées printanières	50 %
- pour les autres travaux	100 %
- champignonnières :	50 %

Ces majorations ne se cumulent pas avec celles prévues à l'article 39.

Pour les salariés travaillant habituellement la nuit, seuls, par équipe ou par roulement de 2 ou 3 X 8 heures (\*), les heures de travail effectuées dans le cadre de la durée normale du travail entre 21 heures et 8 heures du matin, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 20 % de leur salaire horaire réel à l'exclusion de toute autre majoration.

En sus de ces majorations, les travailleurs de nuit au sens du 3<sup>ème</sup> alinéa du présent article bénéficient d'une ½ journée de repos compensateur par tranche de 130 h travaillées la nuit. Ce repos est pris dans les trois mois à l'initiative du salarié pour moitié du droit ouvert à l'initiative de l'employeur pour l'autre en respectant un délai de prévenance d'une semaine.

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit est de 7 heures. Cette durée peut être portée exceptionnellement à 10 heures :

- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes, des animaux et des biens.

Il peut également être dérogé à la durée quotidienne de travail de 7 heures effectuée par les travailleurs de nuit en application des autres dispositions prévues par la législation en vigueur. Dans tous les cas, il sera nécessaire de consulter les représentants du personnel s'il y en a et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires.

(\*) Exclu de l'extension

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera respectée conformément aux dispositions de l'article L. 123-1 du Code du travail à l'occasion de l'affectation de toute personne à un poste de travailleur de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie des actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'exploitation.

Lorsque le travailleur de nuit est amené à suivre une formation professionnelle, ses horaires de travail sont, si nécessaire, aménagés afin qu'il puisse mener à bien sa formation.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et éventuellement avec l'exercice d'un mandat représentatif du personnel.

Elles s'assureront auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste de travail.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit doit bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes minimum au terme de 3,5 heures consécutives de travail.

Il sera mis à la disposition des travailleurs de nuit un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement des aliments. Un local propre, aéré et chauffé doit être prévu pour prendre un repas.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale particulière avant leur affectation sur un poste de nuit et ensuite à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, dans les conditions prévues par la réglementation.

Le travailleur de nuit lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise. Dans ce cas l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie par écrit du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse. La salariée en état de grossesse médicalement constatée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée postérieurement à l'accouchement, pour une durée n'excédant pas un mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation. En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois. La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché affectée à un poste de jour sur sa demande ou à la demande du médecin du travail, bénéficie du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formations inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au Droit Individuel de Formation, à la Validation des Acquis Professionnels (VAE), à la formation syndicale ou sociale.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

#### **Article 41 : Prime d'ancienneté**

Au titre de l'ancienneté, il est attribué annuellement avec la rémunération du mois de janvier, aux salariés et aux cadres, une indemnité correspondant au salaire :

- d'une journée de travail après 3 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 2 journées de travail après 5 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 3 journées de travail après 10 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 4 journées de travail après 15 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 5 journées de travail après 20 ans de présence continue sur l'exploitation.

Pour les travailleurs intermittents, cette prime d'ancienneté sera calculée au prorata de leur rémunération selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Taux horaire} \times \text{durée annuelle} \times 7}{1\ 600 \text{ heures pour une journée de travail.}}$$

#### *(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 42 : Prime annuelle intempéries**

Une prime annuelle égale à 9 fois le salaire horaire afférent à la catégorie B sera attribuée pour l'achat de vêtements de pluie aux ouvriers permanents amenés à travailler dehors. Elle sera payée en novembre ou avec la paie du 1<sup>er</sup> mois des façons culturelles. Pour les nouveaux embauchés, elle sera versée avec la paie du mois suivant la fin de la période d'essai. (\*)

#### **Article 43 : Changement temporaire d'emploi**

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

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

#### *(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 44 : Fournitures en nature**

Les fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent sauf clause contraire en déduction des salaires fixés ci-dessus.

1°/ NOURRITURE - Le prix de la nourriture est fixé par jour à la valeur de deux heures et demie de salaire horaire à la catégorie A.

Le prix ci-dessus s'entend pour trois repas et comprend la boisson. Le repas de midi est évalué à une fois la valeur du salaire horaire à la catégorie A.

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

2°/ LOGEMENT - Pour un logement remplissant les conditions d'habitabilité permettant de bénéficier de l'allocation logement, la valeur mensuelle sera fixée de gré à gré entre les parties :

- soit dans la limite de 70 % de la valeur locative des logements d'habitation à loyer modéré de la zone considérée ;

(\*) Exclu de l'extension

- soit en heures de travail : l'évaluation mensuelle du logement est déterminée d'après le salaire horaire afférent à la catégorie B.

-1 <sup>ère</sup> pièce (égale ou supérieure à 9 m <sup>2</sup> et comprenant un compteur électrique individuel)	5 h de travail
-Par pièce supplémentaire (égale ou supérieure à 9 m <sup>2</sup> )	4 h de travail
-Salle d'eau complète (lavabo, douche ou baignoire, bidet avec installation de production d'eau chaude)	10 h de travail
-Salle d'eau incomplète (lavabo et douche avec installation de production d'eau chaude)	8 h de travail
-W.-C. intérieur avec effet d'eau	6 h de travail

Un état des lieux doit être établi (acte sous-seing privé) lors de la prise en charge. Cet état rédigé en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié, est signé par ce dernier et l'employeur. Le logement sera remis en état de propreté par l'employeur à chaque changement d'occupant et préalablement à l'installation du nouveau salarié.

En tout état de cause, les logements doivent être conformes aux normes réglementaires.

3°/ AUTRES FOURNITURES EN NATURE : Dans le cas où d'autres fournitures en nature sont convenues avec l'ouvrier, celles-ci sont décomptées sur la base de leur prix réel et actuel à la production si elles proviennent de l'exploitation ou de leur valeur d'achat si elles ont été acquises par l'employeur et rétrocédées audit ouvrier.

4°/ Le prix mensuel de BLANCHISSAGE et de L'ENTRETIEN des vêtements est évalué à six fois le montant du salaire horaire correspondant à la catégorie A.

#### 5°/ TRAVAILLEURS HANDICAPES

Pour les travailleurs handicapés, les avantages en nature logement et nourriture seront évalués selon le barème applicable aux Apprentis.

#### Article 45 : Frais d'emménagement

Les frais d'emménagement des salariés permanents embauchés par l'exploitant comprenant le transport du mobilier sont à la charge du salarié.

Ces frais seront remboursés au salarié venant d'un lieu de résidence éloigné de plus de 40 km sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 50 fois le taux horaire de la catégorie A.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour motif réel et sérieux avant l'expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

## TITRE VII

### REPOS ET CONGES

#### Article 46 : Repos dominical

Chaque semaine, le salarié agricole a droit à un repos de 35 heures consécutives incluant le dimanche. Aucune dérogation, aucune suspension au repos dominical n'est admise en ce qui concerne les enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

#### Article 47 : Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux prévus à l'article L. 222-1 du Code du Travail :

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| - 1 <sup>er</sup> Janvier | - lundi de Pentecôte |
| - Lundi de Pâques         | - 14 juillet         |
| - 1 <sup>er</sup> Mai     | - assomption         |
| - 8 Mai                   | - toussaint          |
| - Ascension               | - 11 novembre        |
|                           | - jour de Noël       |

Tous les jours fériés, sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise sous condition que le salarié soit présent les jours travaillés qui encadrent le jour férié. Cette condition ne s'appliquera pas :

1°/ en cas de « pont » demandé par le salarié et accordé par l'employeur avec possibilité de récupération du « pont » ;

2°/ en cas de congés payés du salarié, déjà prévus ;

3°/ en cas d'absence du salarié décidée par l'employeur ou préalablement accordée.

Pour les salariés mensualisés soit sur un temps partiel, soit sur la durée légale, soit mensualisés sur un horaire supérieur comprenant des heures supplémentaires rentrant dans l'horaire hebdomadaire normal, le repos pris au cours des jours fériés n'entraînera aucune réduction du salaire mensuel habituel.

Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour les salariés rémunérés au prix-fait et qui ne bénéficient pas d'un emploi à plein temps, les jours fériés seront rémunérés à raison de 3 % des gains totaux (prix-fait + salaire horaire).

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 payé.

Les salariés agricoles ont droit, sur leur demande, au repos non rémunéré le jour de la fête locale et le lendemain.

Cependant, en fonction des besoins de l'entreprise, les jours fériés peuvent être travaillés. Dans ce cas, les heures accomplies un jour férié ordinaire seront majorées de 50 %. Toutefois, ce supplément ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires prévue à l'article 39 (Avenant n° 2 du 30 juillet 2004).

Le 1<sup>er</sup> mai, s'il est travaillé sera rémunéré avec une majoration de 100 % cumulable avec celle prévue à l'article 39.

## Article 48 : Absences

Sauf cas de force majeure ou disposition légale, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Si une absence est due à la maladie, le salarié doit en aviser l'employeur et transmettre un certificat d'arrêt de travail sous 48 heures.

Une absence non autorisée ou non justifiée pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner le licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 122-14 et suivants du Code du Travail, sauf cas de force majeure.

En dehors des absences rémunérées, toute autre absence entraînera la perte du salaire correspondant à la durée de l'absence.

### *(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* Article 49 : Durée du congé payé annuel

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

### *(Avenant n° 20 du 21 janvier 2011)* Article 50 : Période des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L.3141-12 et L. 3141-13 du Code du Travail.

La valeur minimum des fournitures en nature à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés est celle prévue par l'article 44 de la présente convention.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de vingt-quatre heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent pas être exigées par les salariés ou apprentis des professions agricoles énumérées ci-après, sont fixées comme suit :

<u>Polyculture</u>	du 1 <sup>er</sup> mai au 31 juillet du 15 septembre au 15 novembre
<u>Viticulture</u>	du 1 <sup>er</sup> mai au 31 juillet du 15 septembre au 15 novembre
<u>Horticulture</u>	du 1 <sup>er</sup> avril au 15 juin du 15 septembre au 1 <sup>er</sup> novembre du 15 décembre au 31 décembre
<u>Pépinières</u>	du 15 juin au 30 août du 1 <sup>er</sup> novembre au 15 décembre
<u>Entreprises de battage</u>	du 15 juin au 15 septembre
<u>Entreprises de travaux agricoles</u>	du 15 novembre au 15 avril
<u>Arboriculture</u>	du 15 août au 30 septembre

Toutefois, par accord écrit entre les parties, il pourra être pris des congés durant ces périodes.

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

### **Article 51 : Fractionnement des congés**

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

En application de l'article L. 223-8 du Code du Travail, le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur à la demande de l'une des deux parties avec l'accord de l'autre.

En cas de fractionnement, une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaire doit être accordée au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Lorsque le solde des congés annuels est pris par les salariés en dehors de la période légale, ceux-ci bénéficient de :

- deux jours de congé supplémentaire si le nombre de jours restant à prendre est supérieur ou égal à six ;
- un jour de congé supplémentaire si le nombre de jours restant à prendre est compris entre trois et cinq.

### **Article 52 : Indemnité de congé payé - contrat à durée déterminée**

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée percevront, quelle que soit la durée de leur contrat, une indemnité de congé payé égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat.

### **Article 53 : Congés de formation économique, sociale, syndicale et congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse**

Ces congés seront accordés conformément aux dispositions des articles L.451-1 et L. 225-1 du Code du Travail.

### **Article 54 : Congés de naissance**

(Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « Un congé exceptionnel de trois jours est accordé au salarié pour chaque naissance survenue à son foyer ou à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. »

Ces trois jours pourront être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 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 sera égale au salaire et émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque.

Le père salarié peut bénéficier à sa demande d'un congé de paternité conformément à la loi, sous réserve d'informer son employeur au moins un mois à l'avance des dates auxquelles il entend prendre son congé. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance. (Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « Ce congé peut être reporté au-delà de quatre mois dans l'un des cas suivants :

- L'hospitalisation de l'enfant ; en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

- Le décès de la mère ; en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-1 du Code du Travail. »

### **Article 55 : Congés pour événements familiaux**

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - mariage du salarié   | 4 jours ouvrés  |
| - mariage d'un enfant du salarié   | 2 jours ouvrés  |
| - obsèques d'un conjoint, d'un partenaire<br>lié par un PACS, du père, de la mère,<br>d'un enfant, d'un frère, d'une sœur,<br>de l'un des beaux-parents du salarié | 2 jours ouvrés. |

Un congé exceptionnel non rémunéré est ouvert aux salariés à l'occasion des obsèques des grands-parents.

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement.

Par dérogation à l'article 50, 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.

### *(Avenant n° 24 du 6 janvier 2012)* **Article 56 : Autres congés**

#### **Maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans à charge**

Un congé spécifique non rémunéré est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans à charge.

La durée maximale de ce congé est de 4 jours par an pouvant être portée à 6 jours par an si l'enfant concerné est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans. L'employeur peut exiger copie du certificat médical.

#### **Rentrée scolaire**

Pour la rentrée scolaire un congé non rémunéré d'une durée maximale d'une demi-journée pourra être accordé sur demande formulée au moins 4 jours calendaires à l'avance.

D'un commun accord les parties pourront décider de la récupération.

#### **Journée de préparation à la défense**

Tout salarié ou apprenti âgé de seize ans à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

#### **Pour les apprentis : examen du code de la route ou du permis de conduire**

L'apprenti, qui doit se rendre à l'examen du code de la route ou du permis de conduire, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une demi-journée. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de se rendre à ces examens. Elle n'est pas rémunérée sauf accord des parties.



## TITRE VIII

### GARANTIE DE RESSOURCES ET REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES

#### Article 57 : Prévoyance

Les salariés non-cadres remplissant les conditions définies aux articles 58 et 59 bénéficient d'une garantie de ressources et d'un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident,
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente, reconnues par le régime de base de la Mutualité sociale agricole,
- Un capital décès, une rente éducation, une indemnité frais d'obsèques.

#### *(Avenant n° 20 du 21 janvier 2011)* Article 58 : Garantie de ressources

Les ouvriers des entreprises ou exploitations agricoles, y compris ceux des travaux à la tâche, à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du Code du Travail, qui totalisent 1 an de présence continue dans l'entreprise ou sur l'exploitation bénéficieront, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Ils recevront 90 % puis 80 % du salaire journalier brut qu'ils auraient gagné s'ils avaient continué à travailler selon le barème fixé au premierement ci-après. Le salaire journalier est calculé en jour calendaire selon la méthode du trentième quel que soit le nombre d'heures qui auraient été travaillées dans le mois et les jours d'absence.

Pour les salariés prix-fauteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent, l'indemnité sera calculée sur la base du montant brut total (prix fait + heures) des salaires des 12 mois précédents réduits à 1/12<sup>ème</sup> puis 1/30<sup>ème</sup> pour une journée d'absence. Si la période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident coïncide avec une période habituellement non travaillée, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

Calcul des retenues pour absences : la retenue sera calculée à raison de 1/30<sup>ème</sup> par journée complète d'absence et/ou 1/151,67<sup>ème</sup> par heure d'absence.

**1°) - Maladies - Accidents de la vie privée et accidents de trajet :**

<b>ANCIENNETE</b>	<b>INDEMNISATION A 90 %</b>	<b>INDEMNISATION A 80 %</b>
<i>1 à 6 ans</i>	30 jours	30 jours
<i>6 à 11 ans</i>	40 jours	34 jours
<i>11 à 16 ans</i>	50 jours	42 jours
<i>16 à 21 ans</i>	60 jours	50 jours
<i>21 à 26 ans</i>	70 jours	59 jours
<i>26 à 31 ans</i>	80 jours	67 jours
<i>31 ans et plus</i>	90 jours	75 jours

avec un délai de carence de 7 jours.

**2°) - Accidents du travail - Maladies professionnelles :**

Les délais d'indemnisation visés au 1°) commencent à courir à compter du premier jour d'absence.

Dans tous les cas visés au premierement et au deuxièmement précédents pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent, déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Assurances Sociales et des régimes complémentaires de prévoyance mais en n'en retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités des Assurances Sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

La régularisation de l'avance de la garantie de ressources est subordonnée à la communication par le salarié à l'employeur des justificatifs concernant le versement de ses indemnités journalières par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole."

**Article 59 : Garantie incapacité temporaire de travail**

*(modifié par l'avenant n° 4 du 9 septembre 2005  
modifié par l'article 1 de l'avenant n° 10 du 26 juillet 2007)*

A l'expiration des droits à garantie de ressources prévue à l'article 58, en cas de poursuite ou de nouvel arrêt de travail résultant de maladie ou d'accident, le salarié bénéficie, aussi longtemps que dure le versement des indemnités journalières légales, d'indemnités complémentaires, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités MSA comprises) soit égale à « 67 % » du salaire des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Toutefois lorsque au cours de cette période de référence, le salarié a vu sa rémunération modifiée soit du fait d'un changement de coefficient ou du taux horaire, soit du fait d'une modification contractuelle de son temps de travail, le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui résultant de cette modification.

En cas de nouvel arrêt de travail sans rapport avec l'affection précédente, donnant lieu à l'application de la carence légale, les indemnités du présent article ne sont versées qu'à l'expiration d'un délai de carence de 10 jours.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la Mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité, c'est-à-dire le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté bénéficient d'une garantie Décès qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

**Article 60 : Garantie incapacité permanente (Invalidité)**  
*(modifié par l'article 2 de l'avenant n° 10 du 26 juillet 2007)*

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente Accident du Travail pour une incapacité permanente au moins égale aux deux tiers, les salariés justifiant d'une ancienneté continue dans l'entreprise au moins égale à 12 mois bénéficient d'une pension d'incapacité complémentaire.

Son montant mensuel est égal, pour les invalidités de catégorie 2 ou 3 ainsi que pour les incapacités d'origine professionnelle, à « 67 % » du douzième des salaires perçus au cours des 4 trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail, sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée.

Pour les invalides de catégorie 1, cette indemnisation est égale à « 47 % » du douzième des salaires perçus au cours des 4 trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail sous déduction de la pension MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 63 ci-après dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme antérieurement désigné.

Les nouveaux taux sont applicables aux arrêts de travail et aux attributions de pension d'invalidité ou de rente d'incapacité permanente survenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Les arrêts de travail survenus avant cette date et les pensions ayant pris effet avant cette même date restent indemnisés selon les taux anciens soit :

- 75 % pour les indemnités journalières
- 75 % pour les incapacités d'origine professionnelle et les invalidités de catégorie 2 et 3
- 60 % pour les invalidités de catégorie 1.

*(article 3 de l'avenant n°10 du 26 juillet 2007)*

**Article 61 : Revalorisation des prestations**

La revalorisation des prestations Incapacité Temporaire et Incapacité Permanente est effectuée en application des taux de revalorisation des prestations Assurances Sociales Agricoles.

## Article 62 : Garantie décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3<sup>e</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point, égale à celle du point AGRI PREVOYANCE (19,0734 € au 1<sup>er</sup> juillet 2004) est revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> septembre.

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;

- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

En cas de non- renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

### **Article 63 : Organisme assureur**

AGRI PREVOYANCE, institution agréée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture en date du 24 décembre 1993, sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 PARIS, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer à AGRI PREVOYANCE pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles.

### **Article 64 : Cotisations**

La garantie Incapacité de Travail est financée par une cotisation égale à 0,67 % (dont 0,33 % pour l'incapacité temporaire et 0,34 % pour l'incapacité permanente) des rémunérations brutes versées aux salariés non-cadres justifiant d'une ancienneté continue égale à 12 mois. Cette cotisation est répartie à parts égales entre le salarié et l'employeur, la fraction de cotisation supportée par le salarié servant à couvrir l'incapacité temporaire.

La garantie Décès est financée par une cotisation égale à 0,33 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés non cadres quelle que soit leur ancienneté.

Cette cotisation est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont donc les suivantes :

	Salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois		Salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 12 mois	
	Part Patronale	Part Salariale	Part Patronale	Part Salariale
Incapacité	-	-	0,335	0,335
Décès	0,20	0,13	0,20	0,13

### **Article 65 : Réexamen du régime et du choix de l'organisme assureur**

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations prévoyance, indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente ainsi que la rente éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. La garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations Incapacité (Temporaire ou Permanente) en cours de service à la date de résiliation.

## TITRE IX

### JEUNES TRAVAILLEURS

#### Article 66 : Âge d'admission aux travaux agricoles

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

L'emploi des jeunes âgés de plus de quatorze ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins sept jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale des dites vacances.

La durée de travail des intéressés ne peut excéder sept heures par jour et trente-deux heures par semaine. Cette dernière limitation est portée à trente-cinq heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de quinze ans. Lorsqu'ils travaillent pour le compte de plusieurs employeurs, les jours et les heures de travail qu'ils effectuent chez chacun de ceux-ci sont additionnés pour l'application de l'alinéa précédent.

(Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « Un repos quotidien obligatoire de douze heures est accordé aux jeunes de 16 à moins de 18 ans et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient chaque semaine de deux jours de repos consécutifs. »

Les jeunes visés au présent article ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

En particulier, ces jeunes ne peuvent pas être employés :

- a) A des travaux exécutés dans une ambiance ou un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée ou astreignent à un rendement ;
- b) A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ;
- c) A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux au sens des articles L.231-6 et L. 231-7 du Code du Travail, ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ;
- d) Dans les lieux affectés à la traite et à la contention des animaux, lors de la présence de ces derniers.

L'embauche est subordonnée à une déclaration préalable que l'employeur est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs noms, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.

Pour l'application de l'article L. 212-14 du Code du Travail, une pause d'au moins trente minutes est accordée après une période de travail effectif ininterrompue de quatre heures et demie.

Les jeunes travailleurs agricoles doivent en outre bénéficier, pour chaque période de vingt-quatre heures, d'un temps de repos fixé à quatorze heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire.

### **Article 67 : Abattements de salaire**

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

a) jeunes travailleurs ne justifiant pas de six mois de pratique professionnelle (en agriculture) dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- âgés de 14 ans à moins de 17 ans : 80 %

- âgés de 17 à moins de 18 ans : 90 %

b) jeunes travailleurs justifiant de plus de six mois de pratique professionnelle (en agriculture) dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- même salaire que le travailleur adulte.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

### **(Avenant n° 17 du 20 avril 2010) Article 68 : Rémunération des apprentis**

Le salaire mensuel des jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

a) Apprentis âgés de moins de 18 ans :

1<sup>ère</sup> année : 35 % du SMIC ;

2<sup>ème</sup> année : 45 % du SMIC ;

3<sup>ème</sup> année : 55 % du SMIC.

b) Apprentis âgés de 18 à 20 ans :

1<sup>ère</sup> année : 45 % du SMIC ;

2<sup>ème</sup> année : 55 % du SMIC ;

3<sup>ème</sup> année : 65 % du SMIC.

c) Apprentis âgés de 21 ans et plus :

1<sup>ère</sup> année : 55 % du SMIC ;

2<sup>ème</sup> année : 65 % du SMIC ;

3<sup>ème</sup> année : 80 % du SMIC.

### **Article 69 : Avantages en nature des apprentis**

La déduction des avantages en nature dont bénéficient certains apprentis logés et nourris est évaluée conformément à la réglementation applicable en matière d'Assurances Sociales Agricoles (D. 141-11 du Code du Travail) :

- à deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti pour la nourriture journalière :

\* 75 % X 2,5 X M.G.

- à huit fois ce taux pour le logement mensuel :

\* 75 % X 8 X M.G.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

*(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 70 : Hygiène et sécurité**

Les chefs d'établissement doivent veiller aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, qui ne peuvent être occupés à des travaux insalubres ou dangereux.

Le maître d'apprentissage ne doit jamais employer l'apprenti à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Le recours au travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un et l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et 35 heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine, par le DIRECCTE après avis conforme du Médecin du Travail Agricole.

La durée du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés sur l'exploitation et aucune période ininterrompue de travail effectif ne peut excéder quatre heures et demie.



## TITRE X

### HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

#### Article 71 : Conditions de travail des femmes

Les chefs d'établissement doivent veiller aux conditions d'emploi des femmes, qui ne peuvent être occupées à des travaux insalubres ou dangereux.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel pour les femmes.

#### *(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* Article 72 : 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 les mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de masques, bottes, chaussures de sécurité, vêtements de protection adaptés, gants, protections oculaire et auditive. Ces vêtements et ces moyens de protection ne peuvent être utilisés contre les intempéries ou à des fins personnelles.

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 sous déduction des remboursements des assurances sociales.

L'employeur mettra de façon permanente à la disposition des salariés au travail, les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches, ainsi que les produits nécessaires au nettoyage des mains, savons, essuie-mains.

Les produits de traitement devront être stockés dans un local fermé à clef et parfaitement ventilé.

L'employeur assurera une information claire et précise au salarié utilisateur des produits de traitement sur les risques pour la santé encourus lors de la manipulation et de l'utilisation de ces produits sans protection adaptée. Lorsqu'elle existe, il mettra la fiche de données de sécurité du produit à la disposition du salarié.

Après traitement du vignoble avec des produits dangereux pour la santé du salarié, l'employeur organisera le travail afin qu'aucune activité manuelle n'y soit effectuée pendant le temps prescrit par le fabricant et en aucun cas dans les douze heures qui suivent.

Les employeurs veilleront au maintien de la conformité des machines fixes et mobiles et particulièrement, au maintien des dispositifs de protection et de sécurité.

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

Les employeurs assurent une formation à la sécurité des nouveaux embauchés ou de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

L'employeur procédera régulièrement à une évaluation des risques professionnels qui lui permettra de définir et de mettre en œuvre un programme d'action de prévention. Ce programme prendra en compte les aspects organisationnels, techniques et humains de l'entreprise. Les progrès ainsi obtenus en matière de sécurité contribueront à améliorer le fonctionnement, la qualité et la productivité de l'entreprise. Cette évaluation des risques sera formalisée par un écrit mis à jour périodiquement.

Les salariés s'attachent à respecter les consignes de sécurité.

### **Article 73 : Médecine du Travail**

Les employeurs doivent adhérer, pour tous leurs salariés et apprentis au service de Médecine du travail de la Mutualité Sociale Agricole.

Ils sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par cette médecine.

Le temps nécessité par 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.

L'absence du salarié aux examens médicaux obligatoires pourra constituer une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire.

### **Article 74 : Intempéries**

En cas d'intempéries rendant le travail difficile, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour occuper son personnel, dans la mesure du possible à l'intérieur des bâtiments de l'exploitation.

## T I T R E X I

### DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS SALARIES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres et à l'ensemble des salariés des exploitations visées à l'article 1<sup>er</sup>, sous réserve des mesures particulières suivantes :

#### 1°/ Salariés des champignonnières

##### Article 75 : Primes accessoires du salaire

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent en ce qui concerne les agents d'exécution :

a) les primes de toute nature qui sont accordées bénévolement par l'employeur telles que les primes à la production, les primes de productivité, les primes annuelles de fin d'année, d'intéressement, etc.

b) une prime spéciale pour travaux pénibles ne pouvant être inférieure à 15 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travail à la manœuvre du marteau-piqueur.

c) Dans le cas où il serait exigé au moins 6 heures de présence continue, il sera (Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « obligatoirement accordé » une pause de 20 minutes rémunérée qui n'entre pas dans le décompte du travail effectué, ni dans celui du travail effectif.

Au terme de ces 20 minutes, le salarié doit être à son poste de travail.

Cette disposition doit être une obligation de pause collective dans le cas du travail en équipe.

##### *(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* Article 76 : Remboursement de frais

a) Les salariés et apprentis qui utilisent dans l'exercice de leurs fonctions une lampe à acétylène personnelle perçoivent une indemnité mensuelle de 1 €.

b) Les salariés et apprentis appelés à effectuer les travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi ont droit à une indemnité de panier à moins qu'ils ne soient nourris aux frais de l'employeur.

Le taux de ladite indemnité est fixé par repas à une fois et demie le salaire horaire afférent à la catégorie B.

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

##### Article 77 : Modalités de paiement des salaires

Dans les exploitations de culture de champignons, le délai de trois jours fixé pour les ouvriers payés tous les mois est porté à 5 jours.

### **Article 78 : Heures supplémentaires**

Sont considérées comme heures supplémentaires, dans les conditions fixées par l'article L. 713-6 du code rural, les heures de travail effectuées en plus de la durée normale de 35 heures par semaine.

Majoration de salaire des heures de nuit : 50 % pour les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures à condition que le salarié se soit présenté aux heures normales d'embauche au cours de la journée.

### **Article 79 : Hygiène et sécurité**

Toutes mesures doivent être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur dans l'exécution des travaux, à lui, confiés.

#### **Notamment**

- Les parties des voûtes et parois de caves et galeries souterraines qui ne présentent pas de garanties suffisantes de solidité doivent être maçonnées ou boisées ;
- L'aération des caves et galeries souterraines doit être telle que l'humidité et les gaz délétères provenant des fumiers et des moteurs à carburant soient évacués à l'extérieur ;
- L'éclairage des caves et galeries doit être suffisant. Il peut être assuré par lampe portative individuelle ou par installation électrique fixe. Dans cette dernière hypothèse, un éclairage de secours, par lampe portative individuelle ou installation fixe, doit pouvoir fonctionner à tout moment en cas d'interruption du courant ;
  - L'orifice des puits d'aération doit être protégé par des garde-corps et des grilles s'opposant aux chutes dans la cave, des hommes, des animaux et des objets ;
- Les transports par brouettes ne peuvent être confiés aux femmes et jeunes gens de moins de 18 ans quand ils excèdent leurs forces physiques ;
- Les tombereaux doivent être munis de freins et de chambrières en bon état ;
- Les crochets d'attelage des remorques doivent être conçus de façon à éviter tout décrochage accidentel de la remorque ;
- Lorsque le transport des ouvriers a lieu par camions ou camionnettes, ces véhicules doivent être munis de sièges fixes, de ridelles s'opposant aux chutes des occupants et d'une cabine ou bâche protégeant lesdits occupants des intempéries ;
- Les travaux de désinfection au chlore ou à l'aide de produits corrosifs donnent lieu à la fourniture gratuite par l'employeur des gants et vêtements protecteurs.

### **2°/ Salariés de l'horticulture, des pépinières fruitières et d'ornement, cultures légumières intensives**

#### **(Avenant n° 17 du 20 avril 2010) Article 80 : Remboursement de frais**

Les salariés et apprentis appelés à effectuer les travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail, et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi, ont droit à une indemnité de panier à moins qu'ils ne soient nourris aux frais de l'employeur.

Le taux de ladite indemnité est fixé, par repas, à une fois et demie le salaire horaire afférent à la catégorie B.

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

### **3°/ Salariés des entreprises de travaux agricoles**

#### **(Avenant n° 17 du 20 avril 2010) Article 81 : Indemnité de trajet**

A défaut de transport des ouvriers par l'entreprise sur les lieux de travail, distants de plus de 10 kilomètres du lieu de rassemblement habituel du personnel et, s'il n'y en a pas, du domicile du salarié, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

#### **Article 82 : Indemnité de panier**

Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire à la catégorie B.

### **4°/ Salariés de la viticulture, de l'arboriculture, de la polyculture-élevage**

#### **(Avenant n° 17 du 20 avril 2010) Article 83 : Indemnités de trajet et de panier**

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire à la catégorie B.

### **5°/ Prix-faiteurs (viticulture)**

#### **Article 84 : Rémunération des façons**

a) Vigneron prix-faiteur intégral, c'est-à-dire vigneron qualifié qui entreprend l'ensemble des travaux de la vigne y compris les travaux du sol et les traitements phytosanitaires à effectuer depuis le début de l'année culturale jusqu'aux vendanges non comprises, qui les conduit à son gré suivant les usages locaux, les propriétaires pouvant toujours en contrôler la bonne exécution en temps voulu et dans certains cas (traitement des maladies cryptogamiques) en ordonner la réalisation.

A ce travailleur sera affectée, pour l'ensemble des travaux, la catégorie d'emploi fixée par la convention à la catégorie D – « Ouvrier très qualifié en viticulture ».

En cas de maladie prolongée, l'employeur fait assurer l'exécution en temps et saison du travail par un remplaçant.

Le prix des façons exécutées par le remplaçant vient en déduction du prix-fait.

b) Ouvrier employé à la façon culturale :

Selon les travaux accomplis, les catégories suivantes seront affectées à ce travailleur :

Nature des travaux	Classification	Catégorie
- Taille effectuée par un vigneron ayant l'initiative et la responsabilité de son travail	Ouvrier très qualifié en viticulture	D
- Taille effectuée par un vigneron travaillant sous la responsabilité de son employeur	Ouvrier qualifié en viticulture	C
- Epamprage	Ouvrier qualifié en viticulture	C
- Autres façons	Ouvrier spécialisé en viticulture	B

c) La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée aux 1 000 pieds.

d) Les façons ne figurant pas dans les définitions ci-après ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé, de même que celles concernant la vigne haute qui se caractérise par des piquets dont la hauteur hors sol est supérieure à 1,70 m.

**Article 85 : Soins aux animaux**

Pour les vignerons ou prix-fauteurs, les soins aux animaux seront payés sur la base du salaire horaire applicable à la catégorie d'emploi dans laquelle se trouve classé le vigneron donneur de soins, compte tenu du temps consacré à cette tâche, les dimanches et jours fériés.

Temps nécessaire aux soins journaliers :

- 1<sup>ère</sup> bête : 40 minutes
- par bête supplémentaire : 20 minutes

**Article 86 : Normes d'activité pour le travail de prix-fait non accompli à la main**

En matière de prix-fait intégral (ouvrier catégorie D) et à défaut d'accord individuel au niveau de l'exploitation les normes d'activité actuellement retenues pour les labours et les traitements, continueront d'être appliquées obligatoirement en cas d'utilisation de la traction animale. Les façons accomplies à l'aide de la traction mécanique seront rémunérées au temps passé.

## Article 87 : Définition des façons culturales et temps passé aux 1 000 pieds

A - Département à l'exclusion de la région du MEDOC

### TAILLE :

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon les 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. Lorsque, 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 : 9 h 30
- guyot double, temps passé : 11 h 30

### 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 h

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

### CARASSONAGE OU SECAILLAGE :

Tous les piquets et marquants doivent être vérifiés chaque année, ré enfoncés si besoin est, ré aiguisés et mis en place, changés lorsqu'ils sont trop courts. En cas de gelée noire, ce travail doit être obligatoirement suspendu. Dans le prix de cette façon, les fils sont rattachés, ainsi que ceux qui, accidentellement, s'en seraient détachés.

La moyenne des piquets neufs est d'environ 100 par hectare ou 20 par mille pieds. La sécaille réformée de moins d'un mètre appartient au prix-faiteur.

Le prix-faiteur doit respecter l'ordre de plantation entre les grands et les petits piquets. Les piquets de rechange sont fournis par le propriétaire.

Les culées sont remplacées dans le prix du sécaillage ou du carassonage par des culées fournies par l'employeur. Cependant, le nombre de culées ne doit pas dépasser 5 %, le surplus devant être fait au temps passé :

- vigne de moins de 20 ans, temps passé : 2 h 30
- vigne de plus de 20 ans, temps passé : 3 h

### 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 avec 3 liens sur chaque marquante. Les ligatures anciennes restées en bon état n'ont pas à être refaites, temps passé : 5 h.

La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

## PLIAGE DE L'ASTE (OU LATTE) ET ATTACHAGE DU PIED :

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. L'opération doit être exécutée par temps doux et arrêtée dès que les lattes deviennent cassantes. Si les lattes viennent à se détacher par la suite, le prix-facteur doit les rattacher.

On entend par attachage du pied l'opération qui consiste à fixer le pied au fil de fer à l'aide d'un lien chaque fois que le lien de l'année précédente est devenu insuffisant.

La façon de pliage-attachage du pied est effectuée avec les liens fournis par l'employeur. La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

- guyot simple, temps passé : 5 h 30
- guyot double, temps passé : 6 h 30

Dans le cas d'emploi de deux liens différents, le temps de travail aux 1 000 pieds est majoré d'un quart d'heure.

## CAVAILLONS :

a) Les premiers cavaillons sont entrepris aussitôt après le déchaussage. Pour les plantations dont la direction des rangs est perpendiculaire à la pente du terrain, ils sont retirés à 50 % du côté montant. Les bouts de rangs de vigne tout le long des pièces sont dégagés sur 50 cm à compter du premier piquet à l'intérieur du rang, temps passé : 5 h.

b) Les deuxièmes cavaillons sont piochés sur place, les bouts des rangs étant dégagés comme il est dit pour les premiers cavaillons, temps passé : 3 h.

## EPAMPORAGE 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 qui doivent être détruites après le deuxième cavaillon.

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

- 1<sup>ère</sup> façon, temps passé : 4 h 30
- 2<sup>ème</sup> 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 culturels tout en évitant l'écrasement des bois pour permettre une aération suffisante à l'intérieur des pieds :

- 1<sup>ère</sup> façon, temps passé : 2 h 30
- 2<sup>ème</sup> façon, temps passé : 5 h 30
- 3<sup>ème</sup> 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 de la deuxième et troisième façon 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 côtes de pied :

- 1<sup>ère</sup> façon, temps passé : 1 h 30
- 2<sup>ème</sup> façon, temps passé : 3 h 30
- 3<sup>ème</sup> façon, temps passé : 2 h 15

## B - Région du MEDOC

### TOMBEE DES FILS DE LEVAGE :

Dans le cas de double fils amovibles, les deux fils seront sortis de leur support et mis à terre dans les rangs qui ne reçoivent pas les sarments, temps passé : 1 h 20

### COUPAGE DES LIENS :

Les liens qui ont été posés à l'occasion du pliage seront coupés pour dégager les astes

- 4 000 liens - temps passé : 2 h 30
- 2 500 liens - temps passé : 1 h 40

### TAILLE :

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon les 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.

La tombée des bois s'effectue en même temps que la taille.

- Plantations en Graves, temps passé : 11 h 30
- Plantations en Palus, temps passé : 14 h 30

### SECAILLAGE OU CARASSONAGE :

Tous les piquets et marquants doivent être vérifiés chaque année, changés si besoin est, pointés puis les fils seront rattachés ainsi que ceux qui, accidentellement, se seront détachés. La pose de fils neufs se fera au temps passé.

En cas de gelée noire, ce travail doit être obligatoirement suspendu. Dans le prix de cette façon, les fils sont rattachés aux piquets, ainsi que ceux qui, accidentellement s'en seraient détachés. La moyenne des piquets neufs est d'environ 150 par hectare. La sécaille réformée de moins d'un mètre appartient au prix-facteur.

Le prix-facteur doit respecter l'ordre de plantation entre les grands et les petits piquets. Les piquets de rechange sont fournis par le propriétaire. Les culées seront remplacées au temps passé : 2 h.

N.B. : Il convient d'introduire une nouvelle méthode qui consiste lorsque la vigne est suffisamment fondée à ne plus exiger que chaque cep ait un marquant. Celui-ci n'est remplacé que lorsqu'il est indispensable pour le cep (non alignement).

Le temps passé aux mille pieds pour les vignes à trois fils est porté à 2 h 30.

## PLIAGE-ACANAGE :

Le pliage est effectué suivant les usages, avec le lien fourni par l'employeur. Le vime est fendu au temps passé. Deux attaches sont faites chaque fois que les lattes doivent être recourbées sur les fils. Les pieds qui le nécessitent doivent être attachés au tuteur ou au fil de fer avec du vime. Le pliage-acanage doit être exécuté par temps doux et arrêté obligatoirement dès que les lattes deviennent cassantes.

Il y a deux pliages : le pliage normal et le pliage simplifié :

### a) pliage-acanage normal (3 ligatures)

- plantation en Graves, temps passé : 6 h 15
- plantation en Palus, temps passé : 7 h 15

### b) pliage-acanage simplifié (deux ligatures)

- temps passé : 3 h 45

## SARMENTAGE AUX FAGOTS :

Les bois de vigne détachés du cep par la taille sont sortis des fils de fer, mis en fagots, liés et sortis des rangs.

Il convient de distinguer cette façon traditionnelle de confection de fagots à la main, et la sortie des bois et leur destruction. Cette façon est payée au temps passé.

## SORTIE DES BOIS ET DESTRUCTION :

Les bois sont sortis des rangs et détruits en bout de vigne, temps passé : 3 h 45

## CAVAILLONS :

Les premiers cavillons sont entrepris aussitôt après le déchaussage. Pour les plantations dont la direction des rangs est perpendiculaire à la pente du terrain, ils sont retirés en plein du côté montant. Les bouts des rangs de vigne tout le long des pièces sont dégagés sur 50 cm, à

compter du premier piquet à l'intérieur du rang, même dans le cas où les cavillons seraient tirés derrière la décavillonneuse.

N.B. : Il convient de distinguer deux temps de travaux selon que le cavillon est tiré derrière un intercep ou non :

- cavillons sans intercep, temps passé : 2 h
- cavillons avec intercep, temps passé : 1 h 30  
(dans les sols argileux, temps majoré de 20 %)

## EBOURGEONNAGE OU CHAUSSERONS :

Les ébourgeonnages ou chausserons 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 des repousses du porte-greffe.

L'ablation des racines adventices et des porte-greffes (affranchissement) se fait au temps passé.

N.B. : le temps consacré à cette façon sera différent selon qu'il s'agira de cépage Cabernet Sauvignon ou des autres.

- Cabernet Sauvignon, temps passé : 1 h 30
- Autres cépages, temps passé : 3 h

Le temps passé aux mille pieds pour les autres cépages est porté à 3 heures 30.

### LEVAGE AUX FILS DE FER :

Le levage à deux fils se fait au fur et à mesure de la pousse de la vigne, en général, trois passages :

- à 1 ou 2 fils fixes (2 passages), temps passé : 5 h
- à 2 fils amovibles (2 passages), temps passé : 4 h

### ATTACHAGE AU JONC :

L'attachage se fait avec le lien fourni par l'employeur ; il doit comprendre par pied un nombre d'attaches suffisant pour laisser assez d'air à l'intérieur du pied.

- attachage, temps passé : 7 heures  
(2 passages)

### ESTRAPAGE OU ECIMAGE :

L'estrapage ou écimage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus ou sur les côtés du pied :

- 1<sup>er</sup> passage, temps passé : 1 h
- 2<sup>ème</sup> passage, temps passé : 1 h 30
- 3<sup>ème</sup> passage, temps passé : 2 h

### RELEVAGE DES BOUTS :

Le relevage des bouts est effectué après le dernier chaussage ; il consiste à dégager un mètre de terre à partir du premier piquet de la rangée et le long des pièces de vigne, la terre étant rejetée à l'intérieur du rang sans cependant nuire à l'écoulement des eaux (temps passé).

## TITRE XII

### DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

#### Article 88 : Classification des emplois de Cadres

##### Cadre GROUPE III :

Cadre, dirigeant habituellement une équipe ou ayant l'initiative de répartir habituellement le travail pour exécuter des tâches préalablement définies et déterminées par le chef d'exploitation. Il en assure le contrôle et assume la responsabilité de la bonne exécution du travail qu'il organise conformément à des ordres précis reçus journalièrement à moins que cette organisation ne découle de la nécessaire permanence des travaux ou de leur répartition normale dans le cycle habituel de production. Prend part manuellement aux travaux. Peut être chargé après accord écrit de l'établissement de certains documents administratifs, commerciaux, fiscaux ou sociaux simples suivant les instructions précises de l'employeur qui en conserve la responsabilité administrative ou juridique.

Les cadres classés en III B à la date d'application du présent accord sont reclassés au groupe III. Les cadres classés en III A à la date d'application du présent accord pourront le rester sous réserve que leur emploi corresponde bien à la définition ci-après :

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

##### Cadre GROUPE II :

Cadre dont la fonction est d'assurer la direction des travaux, leur exécution au moment opportun suivant les directives périodiquement établies par l'employeur ou un cadre du premier groupe ; peut être chargé de la gestion du personnel dont l'importance est définie par l'employeur ; il embauche et congédie dans les limites sus-indiquées. Il peut également être chargé de certains achats dans des limites bien définies. Le fait d'intervenir dans les travaux manuels n'enlève aucun avantage afférent à cet emploi.

##### Cadre GROUPE I :

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

#### Article 89 : Contrat d'engagement

L'engagement d'un cadre est constaté par écrit, en double exemplaire, signé des deux parties, l'un destiné à l'employeur, l'autre au cadre.

Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée s'il est à durée déterminée, la définition d'emploi du cadre, sa catégorie, son salaire, (étant entendu que ce dernier ne peut être inférieur à celui défini par le minimum conventionnel) et ses responsabilités particulières dans l'entreprise.

Toutes modifications ultérieures feront l'objet d'un nouvel accord écrit.

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

*(Avenant n° 20 du 21 janvier 2011)* **Article 90 : Période d'essai**

L'embauchage est fait à titre d'essai pour une période de :

- 4 mois pour les cadres du Groupe I ;
- 4 mois pour les cadres du Groupe II ;
- 3 mois pour les cadres du Groupe III.

Exceptionnellement, le renouvellement de cette période peut être décidé après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai peut être renouvelée une fois, après accord écrit des parties, sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- 8 mois pour les cadres du groupe I,
- 6 mois pour les cadres du groupe II,
- 4 mois pour les cadres du groupe III.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai, doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception en observant un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

- 2 mois pour les cadres du Groupe I ;
- 1 mois pour les cadres des Groupes II et III.

Pour le cadre :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence,
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence.

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

*(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 91 : Durée du travail et rémunération**

La durée légale du travail est applicable à l'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, qui ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 11-2-1 de cet accord.

Les cadres des groupes I, II et III ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi et qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation.

Le salaire mensuel minimum prévu par la présente convention s'entend comme une convention de forfait incluant la rémunération de certaines heures supplémentaires nécessaires à l'exercice des responsabilités inhérentes à la classification, effectuées en fonction des besoins habituels du service.

Cette convention de forfait ne peut faire obstacle à l'annualisation du temps de travail dans le respect des maximums légaux, journaliers, hebdomadaires ou annuels.

Pour les cadres du groupe III, les heures supplémentaires sont forfaitées dans la limite de 5 heures par semaine ou de 228 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà sont rémunérées en sus majorées de 25 % pour les 3 premières à partir de la 41<sup>ème</sup> ou des 137 premières à partir de la 1 836<sup>ième</sup> (y compris journée de solidarité) et de 50 % au-delà.

Pour les cadres du groupe II, les heures supplémentaires sont forfaitées dans la limite de 7 heures par semaine ou de 319 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà sont rémunérées en sus majorées de 25 % pour la première à partir de la 43<sup>ème</sup> ou des 45 premières à partir de la 1 898<sup>ième</sup> (y compris journée de solidarité) et de 50 % au-delà.

Pour les cadres du groupe I, les heures supplémentaires sont forfaitées dans la limite du temps maximum légal soit 44 heures en moyenne annuelle ou 2 000 heures par an si le cadre travaille dans une entreprise de travaux agricoles ou une CUMA et 1 940 heures s'il travaille sur une exploitation agricole.

Pour les cadres des groupes II et I, ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre d'un forfait jours conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

L'employeur est tenu de mettre en place un dispositif de suivi du temps de travail des cadres fiable et infalsifiable.

### **Article 92 : Supplément de rémunération**

L'ensemble des suppléments de rémunération versés aux cadres, en sus du salaire de base : prime d'intéressement, treizième mois, primes de bilan, primes de vendanges, primes de toute nature, ne pourra être inférieur chaque année à :

- 1/12<sup>ème</sup> du salaire de base annuel pour les cadres ayant au moins 6 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;

- 1/24<sup>ème</sup> du salaire de base annuel pour les cadres ayant 3, 4 ou 5 ans de présence effective dans la fonction de cadre.

Cependant, le supplément calculé ci-dessus ne pourra être annuellement inférieur à :

- ½ mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 3 et 4 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;

- 1 mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 5 et 6 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;

- 1 mois et ½ de salaire conventionnel pour les cadres ayant 7 et 8 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;

- 2 mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 9 ans et plus de présence effective dans la fonction de cadre.

On entend par salaire conventionnel, le minimum fixé par la Convention Collective de Travail pour les groupes de cadres considérés.

### **Article 93 : Garantie de ressources**

Après un an d'ancienneté sur l'exploitation, l'interruption de travail pour maladie ou accident (les accidents résultant de la pratique d'un sport notoirement dangereux étant exclus) dûment constatée par certificat médical ouvre droit pendant les deux premiers mois à une indemnité mensuelle spéciale.

Cette indemnité est destinée à compléter, jusqu'à concurrence du montant du salaire brut, les diverses indemnités journalières servies au cadre au titre soit des assurances sociales agricoles, soit des accidents du travail ou de toute autre caisse de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

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

### **Article 94 : Remplacement en cas de maladie, maladie professionnelle ou accident**

Les cadres bénéficient des dispositions de l'article 17 précité. Pour les cadres, la période de protection et la priorité de réembauche est fixée à 12 mois.

### **Article 95 : Frais d'emménagement et de déplacement**

Les frais d'emménagement du cadre (frais de voyage et de transport du mobilier) sont supportés par l'employeur sauf clause contraire consignée par écrit.

En cas de départ volontaire du cadre ou de congédiement pour faute grave avant l'expiration d'un délai d'un an, le cadre devra supporter une part de ces frais proportionnellement au temps restant à courir.

Tous les déplacements à effectuer par le cadre et nécessaires à la bonne marche de l'exploitation sont entièrement à la charge de l'entreprise.

### **Article 96 : Congé de perfectionnement**

En dehors des congés prévus par la Convention Collective, les cadres, en accord avec l'employeur pourront éventuellement bénéficier chaque année, sauf pendant les périodes de grands travaux, du temps nécessaire pour assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement organisés, soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organismes professionnels et syndicaux.

Le cadre devra fournir à son employeur une justification de ses absences. Ces absences ne seront pas déductibles du salaire dans la limite de 12 jours par an.

### **Article 97 : Délai congé ou préavis**

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

- 3 mois pour les cadres du groupe III ;
- 4 mois pour les cadres du groupe II ;
- 6 mois pour les cadres du groupe I.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, celui-ci conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme.

Dans tous les cas, la résiliation doit être notifiée conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de congédiement, le cadre peut s'absenter pendant la période de préavis, pour rechercher un emploi. Ces absences, fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois, sont néanmoins considérées comme journées de travail et rémunérées dans la limite de :

- 8 jours ouvrables pour les cadres du groupe III ;
- 12 jours ouvrables pour les cadres du groupe II ;
- 16 jours ouvrables pour les cadres du groupe I.

(Avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis qu'il est tenu de respecter ne peut en tout état de cause excéder deux mois.

Le Contrat à durée déterminée peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. En outre, dans cette hypothèse, le délai de préavis qu'il est tenu de respecter ne peut excéder deux semaines. »

*(Avenant n° 20 du 21 janvier 2011)* **Article 98 : Indemnité de licenciement**

Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait de faute grave après un an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise) donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis à une indemnité de licenciement égale à :

- 7/10<sup>ème</sup> de mois par année pour une ancienneté comprise entre 12 ans révolus et 15 ans
- 6/10<sup>ème</sup> de mois par année pour une ancienneté comprise entre 9 ans révolus et 12 ans
- 4/10<sup>ème</sup> de mois par année pour une ancienneté comprise entre 6 ans révolus et 9 ans
- 3/10<sup>ème</sup> de mois par année pour une ancienneté comprise entre 1 an révolu et 6 ans

Le montant de cette indemnité est porté à 12 mois de salaire brut pour le cadre ayant plus de 15 années d'ancienneté.

Ces tranches ne se cumulent pas.

Conformément au premier alinéa les années de présence pour le calcul de l'indemnité ci-dessus s'entendent dans la fonction de cadre sur l'exploitation.

Le calcul global s'effectue sur la base de la moyenne annuelle à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, à la date de la notification du licenciement et avec la seule fraction correspondant à la tranche d'ancienneté atteinte à l'expiration du contrat de travail. L'année complète est prise au prorata des mois de travail effectif.

L'indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres demandant la liquidation de leur retraite.

Dans ce cas, elle est remplacée par une indemnité prévue à l'article suivant.

Tout cadre envisageant de prendre sa retraite doit en avertir son employeur au plus tard dans le délai du préavis prévu à l'article 97.

**Article 99 : Indemnité de départ à la retraite**

L'indemnité de départ à la retraite est fixée à la moitié des indemnités prévues à l'article 98 « Indemnité de licenciement ».

En tout état de cause, l'indemnité ne pourra être inférieure à celle résultant de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail.

*(Avenant n° 23 du 6 janvier 2012)* **Article 100 : Régime de prévoyance**

Les employeurs des cadres sont tenus d'adhérer à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs cadres assimilés dans les conditions prévues par la Convention Collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Les salariés de la catégorie « G » - Responsable de travaux - visés à l'Article 19 - secteur Horticulture-Pépinières et cultures intensives - uniquement, seront affiliés au présent régime.

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus d'adhérer pour leurs salariés cadres à la garantie sur complémentaire frais de soins « Top Santé » gérée par la CPCEA.



Les conditions générales de "Top Santé" s'appliquant dans leur intégralité assurent une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé, comme indiqué dans le tableau des garanties annexé.

Cette garantie « Top Santé » couvre le salarié cadre et l'ensemble de ses ayants droit tel que définis dans la CCN de 1952.

Le financement de cette garantie est assuré par une cotisation prise en charge à hauteur de 50% par l'entreprise et 50% par le salarié. Le montant de cette cotisation mensuelle est révisable.\*

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de la loi N°89-1009 du 31 décembre 1989, les chômeurs, les invalides et les retraités peuvent continuer à bénéficier de la garantie Top Santé, s'ils en font la demande à la CPCEA.

Ce complément de garantie santé est un contrat dit "responsable" répondant aux dispositions des articles L.871-1, R. 871-1 et R. 872-2 du code de la sécurité sociale, permettant ainsi le bénéfice des exonérations sociales et fiscales."

\* Elle est de 46€ pour l'année 2012.

*(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)* **Article 101 : Dépôt et extension**

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés à la DIRECCTE.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

**ANNEXE I**

REPUBLIQUE FRANCAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE  
DIRECTION GENERALE DE LA FORET ET DES AFFAIRES RURALES

**SERVICE DEPARTEMENTAL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA POLITIQUE SOCIALE AGRICOLES DE LA GIRONDE**

PhD/LB

**Procès verbal de la Commission d'interprétation  
de la Convention Collective des Exploitations Agricoles de la Gironde**

**Réunie le jeudi 9 juin 2005**

Référence : article 6 de la convention collective des exploitations agricoles de la Gironde

Membres présents désignés par les organisations signataires :  
Madame Marie Christine BOYER DE LA GIRODAY (FDSEA)  
Monsieur Denis LURTON (FDSEA)  
Madame Corinne LANTHEAUME (CFDT)  
Monsieur Francis DAUBA (FO)

Ph. DUBROCA assure le secrétariat.

La FDSEA par lettre en date du 17 mai 2005 a saisi la commission en vue de l'interprétation de l'article 40 de la convention collective des exploitations agricoles de la Gironde.

Après débat à l'unanimité, les membres s'accordent sur l'interprétation suivante :

« La majoration de 15%, fixée à l'article 40 de la convention collective des exploitations agricoles de la Gironde, concerne les heures de travail prévues par la relation contractuelle et effectuées dans le cadre de la programmation légale du temps de travail ».

**enregistré le 30 juin 2005**

sous la référence 05/18

LE DIRECTEUR DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA POLITIQUE SOCIALE AGRICOLES.

Fait à Bordeaux le 9 juin 2005

*Philippe DUBROCA*

**LE DIRECTEUR DU TRAVAIL,**

*Ph. DUBROCA*

Lu et approuvé

Lu et approuvé Lu et approuvé

Lu et approuvé

Marie Christine BOYER DE  
LA GIRODAY (FDSEA)

Denis LURTON  
(FDSEA)

Corinne LANTHEAUME  
(CFDT)

Francis DAUBA  
(FO)

**ANNEXE 2** (réserve : les actes de prévention ne figurent pas dans le tableau des prestations)

	Remboursements MSA + garantie conventionnelle	Remboursements de Top Santé	Remboursements totaux (y compris remboursements régime de base)
<u>Frais médicaux :</u> <input type="checkbox"/> Consultation d'un médecin ou d'un spécialiste, radiographie <input type="checkbox"/> Auxiliaire médical, analyses <input type="checkbox"/> Fourniture médicale, pansements	100 % 100 % 100 %	Dépassements d'honoraires (*) Dépassements d'honoraires (*) Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*) 100 % des frais réels (*) 100 % des frais réels (*)
<u>Pharmacie remboursable :</u> <input type="checkbox"/> Vignettes blanches <input type="checkbox"/> Vignettes bleues	100 % 100 %	- -	100 % 100 %
<u>Optique :</u> <input type="checkbox"/> Soins et honoraires <input type="checkbox"/> Verres, monture, étui, lentilles prise en charge acceptée  <input type="checkbox"/> lentilles prise en charge refusée	100 % 455 % + crédit de 45,73 € par an et par bénéficiaire  -	Dépassements d'honoraires (*) crédit de 244,27 € par an et par bénéficiaire (**)  crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)	100 % des frais réels (*) 455 % + crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)  crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)
<u>Dentaire :</u> <input type="checkbox"/> Soins et honoraires <input type="checkbox"/> Prothèse dentaire acceptée <input type="checkbox"/> Prothèse dentaire acceptée	100 % 210 %	Dépassements d'honoraires (*) 140 % crédit de 202,91 € par an et par bénéficiaire	100 % des frais réels (*) 350 % crédit de 202,91 € par an et par bénéficiaire
<u>Appareillage :</u> <input type="checkbox"/> Prothèse auditive acceptée  <input type="checkbox"/> Prothèse auditive refusée <input type="checkbox"/> Gros et petit appareillage, autres prothèses	455 %  100 %	crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire 200 %	455 % + crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire 300 %

<b>Hospitalisation :</b>			
<input type="checkbox"/> Frais de soins et de séjour	100 %	Frais réels restant à charge (*)	100 % des frais réels (*)
<input type="checkbox"/> Dépassement d'honoraires	220 %	Frais réels restant à charge (*)	100 % des frais réels (*)
<input type="checkbox"/> Chambre particulière	40 € par jour limité à 60 jours/ bénéf./ an	Frais réels restant à charge pendant 60 jours (*)/ bénéf./ an	100 % des frais réels limités à 60j./ bénéficiaire/ an (*)
<input type="checkbox"/> Frais d'accompagnant	20 € par jour lim. à 30 jours/ bénéf./ an	Complément de façon à atteindre 40 € limité à 60 jours/ bénéficiaire/ an	40 € par jour limité à 60 jours/ bénéficiaire/ an
<input type="checkbox"/> Forfait hospitalier	100 % du forfait hospitalier dès le 1 <sup>er</sup> jour	-	100 % du forfait hospitalier dès le 1 <sup>er</sup> jour
<b>Maternité :</b>			
<input type="checkbox"/> Frais de soins et de séjour	100 %	-	100 %
<input type="checkbox"/> Dépassement d'honoraires et supplément pour chambre particulière	crédit égal au 1/3 du PMSS par an par bénéficiaire et par maternité	-	crédit égal au 1/3 du PMSS par an, par bénéficiaire et par maternité
<input type="checkbox"/> Prime de naissance		191,63 € par enfant (287,52 à partir du 3 <sup>ème</sup> )	191,63 € par enfant, (287,52 à partir du 3 <sup>ème</sup> )
<input type="checkbox"/> Prime de séjour		9,45 € par jour hospitalisé	9,45 € par jour hospitalisé
<b>Psychiatrie :</b>			
<input type="checkbox"/> Frais de soins et de séjour	100 %	-	100 %
<input type="checkbox"/> Dépassement d'honoraires et supplément pour chambre particulière	crédit égal à 1/3 du PMSS par an et par bénéficiaire	-	crédit égal à 1/3 du PMSS par an et par bénéficiaire
<input type="checkbox"/> Forfait hospitalier	100 % dès le 1 <sup>er</sup> jour	-	100 % dès le 1 <sup>er</sup> jour
<b>Cures thermales :</b>			
<input type="checkbox"/> Honoraires de surveillance médicale	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
<input type="checkbox"/> Frais de traitements thermaux	100 %	Prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire	100 % + prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire
<b>Transport :</b>	100 %	Frais restant à charge	100 % des frais réels

(\*) si secteur conventionné. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + Santé + Top Santé), plafonné à 300 % du tarif de convention

(\*\*) pour l'ensemble du poste optique, un seul crédit de 290 € peut être accordé par an et par bénéficiaire.