

SECTEUR PROFESSIONNEL: exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole

SECTEUR GEOGRAPHIQUE: Haute-Vienne

OBJET: avenant n° 154 du 08 juin 2017

CATEGORIE DE TEXTE: convention collective

DATE DE LA CONVENTION: 18 février 1965

ETENDUE PAR ARRETE DU: 5 novembre 1965

PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL DU: 17 décembre 1965

INTITULE : avenant n° 154 du 08 juin 2017

NOR:

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Haute-Vienne (FDSEA) ; *PB*

La section des arboriculteurs de la Haute-Vienne ;

Le Syndicat des Entreprises Pour l'Emploi Agricole et Rural de la Haute-Vienne (SEPEAR 87) ; *DP*

La chambre syndicale des horticulteurs et pépiniéristes de la Haute-Vienne ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne (FDCUMA 87) ; *DD*

Le syndicat des entrepreneurs du territoire de la Haute-Vienne (EDT 87) ;

d'une part,

et

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA/CFE-CGC ; *D-L*

L'Union départementale des syndicats ouvriers USRAF / CGT du Limousin ;

L'Union départementale des syndicats ouvriers CGT-FO de la Haute-Vienne ; *CSC*

Le syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. du limousin ; *PP*

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de la Haute Vienne ; *[Signature]*

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit:

Préambule

Lors des réunions de commissions mixtes tenues les : 30 septembre 2013, 02 décembre 2013, 24 janvier 2014, 17 mars 2014, 30 juin 2014, 22 septembre 2014, 10 décembre 2014, 15 janvier 2015, 04 mars 2015, 27 avril 2015, 15 juin 2015, 01^{er} septembre 2015 et 26 octobre 2015, les partenaires sociaux ont toiletté l'ensemble des dispositions de la convention collective aboutissant à un accord global au 04 décembre 2015, révisé lors de la commission mixte du 16 février 2017. Cet accord a été finalisé lors de la commission mixte du 08 juin 2017 et formalisé par le présent avenant n° 154.

ARTICLE 1 :

Les articles 1 à 41 inclus, de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture spécialisées, les entreprises agricoles et forestiers, d'arboriculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, sont modifiés comme suit :

PP PB CSC [Signature] DD DP D-L

Champ d'application

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Ouvriers étrangers

Les clauses de la présente convention sont applicables quelle que soit la nationalité des parties.

Article 3

a) Apprentis

Au-delà des dispositions définissant le régime juridique du contrat d'apprentissage (articles L6221-1 et suivants du code du travail), les articles 29 à 35 de la présente convention collective sont applicables aux apprentis liés à un chef d'exploitation par un contrat d'apprentissage régulièrement établi.

b) stagiaires

Sont exclus du champ d'application de la présente convention les stagiaires de l'enseignement agricole qui demeurent sous l'autorité et la responsabilité de l'établissement d'enseignement et pour lesquels une convention a été passée entre l'établissement d'enseignement et le maître de stage.

Article 4

Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention s'applique nonobstant tous usages locaux ou coutumes et toutes stipulations des contrats individuels ou des accords collectifs antérieurs, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

Article 5

Champ d'application territorial

La présente convention est applicable aux exploitations et entreprises visées à l'article premier et dont le siège social se situe sur le département de la Haute-Vienne. Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

CHAPITRE II

Durée, révision et dénonciation de la convention

Article 6

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle continuera à produire l'effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

Article 7

Révision

Sauf accord préalable particulier, la commission mixte se réunit sans formalité dans les quinze jours qui suivent la parution au journal officiel d'un texte modifiant le montant du salaire minimum de croissance.

Une demande de révision peut être introduite à tout moment par une ou plusieurs organisations représentatives signataires ou adhérentes, et dès la fin du cycle électoral en cours, par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d'application de la présente convention ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Article 8

Dénonciation

La dénonciation de la convention collective est effectuée selon les formes prévues par le code du travail, par lettre recommandée ; elle donne lieu à dépôt, conformément aux articles D.2231-37 et D.2231-38 du code du travail.

Article 9

Procédure de révision ou de dénonciation

En cas de dénonciation, une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

CHAPITRE III

Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage

Article 10

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission paritaire de conciliation.

Cette commission est composée des représentants titulaires des employeurs et des représentants titulaires des salariés désignés par les organisations syndicales signataires de la convention. La présidence et le secrétariat de cette commission sont assurés par les services de la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine.

La Commission paritaire de conciliation entend les parties au conflit collectif, qui sont tenues de comparaître devant elle, et s'efforce de les concilier. Elle ne peut, en aucun cas, apporter des modifications à la convention. Les résultats des réunions de la Commission paritaire de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation, ou d'ajournement. Tout procès-verbal de conciliation doit être dressé sur le champ, signé par le Président et les membres de la commission, et déposé au secrétariat de la section agricole du Conseil de Prud'hommes de LIMOGES.

En cas de non conciliation ou d'ajournement le procès-verbal est notifié aux parties dans les quinze jours suivant la réunion. Les conflits collectifs n'ayant pas fait l'objet d'une conciliation sont soumis à un arbitre choisi par accord entre les parties ou, à défaut d'accord, par le Président de la commission paritaire de conciliation.

CHAPITRE IV

Liberté syndicale et d'opinion

Article 11

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 chapitre 1^{er} au titre IV du livre 1^{er} de la 2^{ème} partie du code du travail (article L.2141-1 du code du travail) sont reconnus. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat professionnel pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés nécessaires au salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte réglementaire ou législatif.

CHAPITRE V

Délègues syndicaux et représentants du personnelValorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

Conformément aux dispositions légales les représentants du personnel élus ainsi que les titulaires d'un mandat syndical devront bénéficier :

- D'une progression de salaire garantie sans discrimination, dans la même catégorie professionnelle et sur une ancienneté comparable

- D'un entretien de début et de fin de mandat permettant de valoriser les connaissances acquises durant l'exercice de ces mandats.

Article 12

Délégués syndicaux

L'exercice du droit syndical est régi par les articles L.2141-1 à L.2141-12 du code du travail.

Article 13

Délégués du personnel

La mise en place et les attributions des délégués du personnel sont régies par les articles L.2311-1 à L.2316-1 du code du travail.

CHAPITRE VI

Période d'essai - embauche

Article 14

Période d'essai

La période d'essai, qui doit impérativement faire l'objet d'un écrit est de :

- pour les contrats à durée indéterminée : deux mois (cette période pourra éventuellement être renouvelée une fois).
- pour les contrats à durée déterminée : cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas (article L1242-10 2°alinéa du code du travail).

Article 15

Embauche

L'embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit, établi en deux exemplaires signés par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat à durée indéterminée est régi par les articles L.1221-1 à L.1221-18 du code du travail.

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L.1241-1 à L.1245-2 du code du travail.

Conformément à l'article R.1221-9 du code du travail, l'employeur doit fournir au salarié lors de son embauche un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable. Le contrat écrit, remis le jour de l'embauche, remplace ce document.

CHAPITRE VII

Classification des emplois

Article 16

La classification des emplois est établie par cet article qui détermine les différents niveaux hiérarchiques de la classification des ouvriers, et des employés occupés par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans tous les cas, et pour chaque niveau, l'emploi peut exiger les connaissances et les capacités requises pour les niveaux inférieurs.

De même, chaque emploi peut comporter plusieurs tâches d'un niveau hiérarchique inférieur.

Par ailleurs, tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification. Toutefois, ces tâches ne pourront dépasser une durée de trois jours par période de 30 jours consécutifs. Lorsque le dépassement est supérieur à 3 jours sur cette période, la rémunération de ce dépassement ne peut être inférieure au salaire conventionnel correspondant à la tâche accomplie.

La classification des emplois non-cadres dans les exploitations et entreprises agricoles de champ d'application de la présente convention est établie comme suit :

- _ Niveau 1 : emploi d'exécution
- _ Niveau 2 : emploi spécialisé
- _ Niveau 3 : emploi qualifié
- _ Niveau 4 : emploi hautement qualifié

Niveau 1 – emploi d'exécutionEchelon 1 : coefficient 101

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et sans utilisation d'engins agricoles sur route ou aux champs.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative (cueillette – nettoyage – entretien abords)

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant des tâches simples sous la responsabilité de l'exploitant (plonge, aide à la préparation, nettoyage, ménage...).

Echelon 2 : coefficient 102

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes (exemple : arrachage, travaux simples élevage et culture, conduite occasionnelle de tracteurs et de matériels pré-réglés ou de réglage simple).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : aide à la transformation de produits fermiers.

Niveau 2 – Emplois spécialisés

Echelon 1 : coefficient 201

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement (soins courant aux animaux, conduite simple de tracteur et de matériel préréglé ou réglages simples).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant une polyvalence dans les tâches simples (service en salle...), le salarié étant placé sous la responsabilité directe de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : coefficient 202

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données (traite sans traitement vétérinaire, bureau enregistrements simples, hors action de stockage et déstockage avec appareil de levage soumis à autorisation de conduite).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs opérations du procédé de l'élaboration de produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau 3 – Emplois qualifiés

Echelon 1 : coefficient 301

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

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

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

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires (conduite en autonomie du matériel, application de traitement phytosanitaire sous la responsabilité de l'employeur, toutes les tâches liées à l'élevage prophylaxie, remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur, informatique, facturation).

PP RB CSC ~~DD~~ DP D.L

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant la responsabilité de tâches précises dans le cadre de l'accueil du service, de la transformation, de l'élaboration et de la commercialisation des produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Echelon 2 : coefficient 302

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

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail (suivi régulier et traitement phytosanitaire, pas de responsabilité juridique du salarié sur les résultats cultureux, secrétariat, saisie comptable, préparation de données pour la paye, assure le diagnostic des pannes complexes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur).

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau 3 relèvent des connaissances techniques du BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : salarié pouvant travailler seul, ayant la responsabilité de tâches précises concernant les activités de diversification et d'agro-tourisme.

Niveau 4- Emplois hautement qualifiés

Echelon 1 : coefficient 401

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

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

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel technique du Bac professionnel.

Echelon 2 : coefficient 402

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise le process et procédure des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuels fournis.

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

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel de diplôme de niveau IV tel qu'il correspond ce jour au référentiel de diplôme du BAC professionnel. A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Pour l'ensemble des emplois visés dans le présent article, dans le temps restant disponible sur son horaire quotidien, le titulaire de l'emploi peut participer aux autres travaux de l'entreprise relevant des niveaux hiérarchiques inférieurs ou égaux au sien.

CHAPITRE VIII

Article 17

Rémunération des jeunes salariés

Les rémunérations des salariés âgés de moins de 18 ans peuvent subir les abattements suivants par rapport à ceux des salariés de la même catégorie professionnelle :

20% avant 17 ans, 10% entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 18

Travailleurs handicapés

L'emploi de travailleurs handicapés est régi par l'application de l'article L5213-1 du code du travail

Article 19

Changement temporaire de catégorie

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

Article 20

Prestations versées en nature

La valeur des prestations versées en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires nets imposables fixés aux articles 17 et suivants de la présente convention, sauf dispositions contraires prévues au contrat, en application de l'article 16.

- a) **Nourriture** : La nourriture journalière, boisson comprise, constituée des trois repas (petit déjeuner, déjeuner, repas du soir), sera variée et en quantité suffisante.

Le prix journalier de la nourriture est fixé à deux fois et demi le « minimum garanti ».

Sauf stipulations contraires, l'employeur n'est pas tenu d'assurer les repas de son salarié les jours non travaillés ; dans ce cas, l'employeur devra donner la possibilité à son salarié de préparer ses repas de façon autonome dans un lieu aménagé à cet effet.

- b) **Logement** : le prix mensuel d'une chambre meublée est fixé conventionnellement à huit fois le « minimum garanti ».

Concernant la mise à disposition d'un logement autre, il peut être établi un bail, correspondant à une location au prix du marché.

Le logement mis à disposition des salariés agricoles (article L716-1 du code rural) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par les articles R716-1 et suivants du code rural relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Le droit d'occupation du logement est strictement lié au contrat de travail.

- c) **Autres prestations** : toutes les autres prestations versées en nature viennent en déduction du salaire, leur valeur est égale à celle fixée au prix de la consommation.

L'employeur assure la nourriture et la couverture du risque de responsabilité civile agricole du ou des chiens du salarié qu'il estime nécessaire sur l'exploitation.

¹Le minimum garanti en vigueur au 01^{er} janvier 2017 s'élève à 3.54€

Article 21

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base brut sera octroyé aux salariés selon des modalités suivantes :

<i>Ancienneté</i>	<i>Pourcentage à appliquer au salaire de base brut</i>
<i>De 3 à 6 ans</i>	<i>3 %</i>
<i>De 7 à 11 ans</i>	<i>4 %</i>
<i>Au-delà de 12 ans</i>	<i>6 %</i>
<i>Au-delà de 18 ans</i>	<i>6% + 2 jours de congés</i>
<i>Au-delà de 30 ans</i>	<i>6% + 3 jours de congés</i>

Article 22

Frais de déplacements

Les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacements du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier et remboursés sur justificatifs (hors trajet domicile/travail) à raison de 0.094 fois le minimum garanti par kilomètres parcourus.

Article 23

Indemnités de mise à la retraite

La mise à la retraite du salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à celle prévue à l'article L1234-9 du code du travail.

CHAPITRE IX

Païement du salaire

Article 24

Modalités de paiement des salaires

La paye se fait au moins une fois par mois et en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil ; les salariés ont la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines.

Article 25

Bulletin de paie

La rémunération devant être établie à raison d'une périodicité mensuelle, un bulletin de paie sera établi et remis chaque mois au salarié.

Les conditions d'établissement du bulletin de paie sont régies par les articles L3243-1, R3241-1 et R3243-1 du code du travail.

Le double des bulletins de salaire ou la partie fixe d'un carnet de bulletins de paie répondant aux conditions ci-dessus définies doit être conservé durant une période de cinq ans (article L3243-4 du code du travail).

CHAPITRE X

Durée du travail – repos hebdomadaire – jours fériés

Article 26

Durée du travail

Pour la mise en place de la durée légale du travail effectif de 35 heures par semaine, se référer à l'annexe spécifique « DUREE DU TRAVAIL ».

Contrôle de la durée de travail effectuée

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui, chaque mois, sera émargé par le salarié et signé par l'employeur.

Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés visés à l'article 31, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant trois ans.

Dans les exploitations ou entreprises occupant plus de dix salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles R713-36 et R713-43 du code rural.

Article 27

Jours fériés

Tous les jours fériés légaux définis par l'article L3133-1 du code du travail sont chômés dans les conditions prévues par les articles L3133-2 à L3133-9 et D3133-1 du code du travail.

Toutefois, les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables. Les heures de travail effectuées un jour férié seront rémunérées en plus du paiement normal du jour férié.

Article 28

Repos hebdomadaire

Le repos dominical :

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

Dérogation au repos dominical :

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

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

Suspension du repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé. Dans le cas où, en application des dérogations au repos dominical prévues ci-dessus, un travail est effectué le dimanche, il est rémunéré sur la base du salaire horaire normal majoré de 50%, les éventuelles majorations pour heures supplémentaires étant incluses dans cette majoration de 50%.

Article 29

Travail de nuit

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Tout travail exceptionnel effectué entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit : il est rémunéré avec une majoration de 50%.

CHAPITRE XI

Congés

Article 30

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- _ Quatre jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un PACS (Pacte Civil de Solidarité).
- _ Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour le même enfant en vertu des articles L3142-1 et L1225-17 du code du travail.
Dans les cas d'adoption, et en complément aux droits visés ci-dessus, il est accordé aux salariés, afin de faciliter les démarches préalables à l'adoption, une autorisation d'absence de quatre jours, à prendre en tout ou partie, de manière continue ou discontinue. Les employeurs peuvent exiger un justificatif de l'absence.
- _ Quatre jours pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un partenaire lié par un PACS ;
- _ Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- _ Trois jours pour le décès des parents, d'un frère, d'une sœur du salarié et ceux de son conjoint ou concubin ;
- _ Deux jours pour le mariage d'un enfant ;

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif, notamment pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 31

Congés payés

Tout salarié a droit, à un congé payé à la charge de l'employeur déterminé sur la base de 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif sur la période de référence fixée du 01^{er} juin de l'année qui précède au 31 mai de l'année en cours.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article 31.1 - Durée du congé annuel payé

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables par an.

Article 31.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

La durée du congé annuel peut être majorée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté, selon les modalités prévues à l'article 21 et par accord d'entreprise le cas échéant.

Article 31.3 - Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L3141-12 à L3141-16 du code du travail.

Article 31.4 - Fractionnement du congé payé

La partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L.3141-18 du code du travail (avec attribution de 1 ou 2 jours supplémentaires en application de l'article L3141-19 du code du travail).

CHAPITRE XII

Hygiène et sécurité

Article 32

Hygiène et sécurité du travail

Les employeurs sont tenus de se conformer aux lois, décrets et règlements en vigueur relatifs à :

- L'hygiène et la sécurité du travail des salariés agricoles,
- La médecine du travail agricole,

L'ensemble des mesures de prévention de risque professionnel est transcrit dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels établi en vertu des articles L4121-2 et 3 du code du travail.

Pour l'application de l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur doit mettre à disposition du ou des salariés les équipements individuels nécessaires, tels que :

- a. Une paire de chaussures de sécurité (bottes ou souliers au choix du salarié) maintenue en bon état ;
- b. Une paire de gants de protection ;
- c. Pour les salariés travaillant aux intempéries une tenue de pluie comportant une capuche, un vêtement imperméable, des chaussures imperméables qui peuvent être les chaussures de sécurité visées au point a. ci-dessus.

Le renouvellement des équipements précités sera effectué après usure dans les conditions normales d'utilisation et sur présentation du matériel à changer.

Il est rappelé que le salarié est tenu de se présenter à toutes les visites médicales effectuées dans le cadre de la médecine du travail. Tout refus de sa part pourra être constitutif d'un motif de sanctions disciplinaires.

Article 33

Locaux mis à disposition

Les locaux mis à la disposition des salariés agricoles par les employeurs doivent répondre aux conditions d'hygiène et de salubrité prescrites par les textes en vigueur (vestiaires, coin repas...).

Article 34

Médecine du travail

La déclaration préalable à l'embauche vaut demande, auprès du service de santé au travail dont relève l'employeur, de visite médicale pour le salarié embauché. Dans ce cas, la déclaration préalable à l'embauche doit obligatoirement être effectuée au plus tôt huit jours avant l'embauche.

CHAPITRE XIII

Formation professionnelle

Site officiel du compte personnel de formation : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 35

Apprentissage

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession, et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires d'une part à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Lorsque les cours théoriques ou les épreuves d'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps qui y est consacré est rémunéré comme temps de travail.

Les employeurs peuvent exiger à tout moment la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

CHAPITRE XIV

Cessation du contrat de travail

Article 36

Cessation du contrat de travail à durée déterminée

La cessation du contrat de travail à durée déterminée est régie par les articles L. 1243-1 et suivants du code du travail.

Article 37

Cessation du contrat à durée indéterminée

La partie qui souhaite rompre le contrat à durée indéterminée doit respecter les procédures légales et réglementaires.

La durée du délai congé réciproque, applicable en cas de démission ou de licenciement, et en dehors de la période d'essai est de :

- Deux mois pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté ;
- Un mois pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

Tout salarié licencié a le droit de s'absenter pendant huit demi-journées au cours du préavis. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Ces absences sont rémunérées comme temps de travail.

En cas de licenciement pour inaptitude, le salarié licencié bénéficiera d'une priorité de réembauchage sur les postes qui pourraient être créés après son départ de l'entreprise, et qui s'avèreraient compatibles avec ses qualifications

Cette priorité n'excédera pas 6 mois à compter de la réception de la notification de licenciement. En outre, elle ne pourra être mise en œuvre sans que le salarié en ait fait la demande par écrit au cours de ce même délai.

L'embauche ne pourra intervenir que, sous réserve, de l'avis d'aptitude délivré préalablement par la Médecine du Travail sur demande de l'employeur.

Lors de la notification du licenciement, l'employeur informera le salarié de cette possibilité et du délai qui l'encadre.

Article 38

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est définie par les articles L1234-9 et R1234-2 du code du travail.

Article 39

Document à remettre lors de la cessation du contrat de travail

- Attestation de cessation de travail :

A la demande des salariés licenciés ou démissionnaires, les employeurs sont tenus de délivrer une attestation mentionnant exclusivement la date à laquelle le salarié est libre de tout engagement.

- Certificat de travail :

L'employeur est tenu de remettre au salarié, à l'expiration du contrat de travail et conformément aux articles L1234-19 et D1234-6 du code du travail, un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ainsi que les éléments de portabilité de santé/prévoyance.

- Attestation Pôle Emploi :

L'employeur est tenu, en cas de rupture du contrat de travail de l'un de ses salariés de lui remettre, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage.

- Un reçu pour solde tout compte tel que défini à l'article L1234-20 du code du travail
- Attestation d'exposition aux produits CMR :

Dans le cadre du suivi post-professionnel, l'employeur est tenu de la remettre au salarié, en cas d'exposition déclarée, aux produits classés CMR.

Article 40

Suspension du contrat de travail

Indépendamment des garanties relatives à la sécurité de l'emploi fixées par les dispositions légales et réglementaires (notamment pour les salariés réservistes ou participant à la journée défense et citoyenneté, pour les femmes dont le contrat est suspendu durant les périodes de grossesse, de maternité ou d'adoption définies aux articles L1225-4 et suivants du code du travail, pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), toute absence doit être autorisée ou motivée.

CHAPITRE XV

Retraites complémentaires

Article 41

(Avenant n°62 du 23 juin 1982) Les conditions d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par l'accord national du 24 mars 1971, ses annexes et ses avenants.

Le régime complémentaire de retraite institué par le présent article ne s'applique pas au personnel d'encadrement relevant de la convention collective nationale de prévoyance du 02 avril 1952.

ARTICLE II

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et trois exemplaires seront déposés à la DIRECCTE de la région Nouvelle Aquitaine, 2 Allée Saint Alexis, BP 13203 – 87 032 LIMOGES CEDEX.

Fait à Limoges le 08 juin 2017

LES REPRESENTANTS DES SYNDICATS EMPLOYEURS :

FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS DES EXPLOITANTS AGRICOLES DE LA HAUTE-VIENNE (FDSEA)	FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DE LA HAUTE-VIENNE (FDCUMA 87)
	
SYNDICAT DES ENTREPRISES POUR L'EMPLOI AGRICOLE ET RURAL DE LA HAUTE-VIENNE (SEPEAR 87)	LA SECTION DES ARBORICULTEURS DE LA HAUTE- VIENNE
	
CHAMBRE SYNDICALE DES HORTICULTEURS ET PEPINIERISTES DE LA HAUTE-VIENNE	SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DU TERRITOIRE DE LA HAUTE-VIENNE (EDT)

LES REPRESENTANTS DES SYNDICATS OUVRIERS :

SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'ENTREPRISES AGRICOLES SNCEA/CFE-CGC	UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS OUVRIERS USRAF/CGT DU LIMOUSIN
	
SYNDICAT GENERAL AGROALIMENTAIRE C.F.D.T. DU LIMOUSIN	UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T.- FO DE LA HAUTE-VIENNE
	
FEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DES ORGANISMES ET PROFESSIONS DE L'AGRICULTURE C.F.T.C. DE LA HAUTE-VIENNE	
	