

Convention collective

**IDCC : 9471. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot-et-Garonne)
(29 janvier 2015)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 JANVIER 2015**

NOR : AGRS1697300M

IDCC : 9471

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lot-et-Garonne
Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne

Fédération départementale des CUMA de Lot-et-Garonne

Syndicat coordination rurale de Lot-et-Garonne

D'une part, et

Fédération nationale agroalimentaire et forestière – Confédération générale du travail, (FNAF CGT), section agriculture

Syndicat général agroalimentaire – Confédération française démocratique du travail (SGA CFDT) de Lot-et-Garonne

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture – FO (FGTA FO), section agriculture

Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC

Syndicat CFTC-Agri de Lot-et-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (cultures maraîchères, cultures fruitières), les entreprises de travaux agricoles,

les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA), ainsi que les groupements d'intérêt économique (GIE).

Article 2

Champ d'application territorial

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

Article 3

Modalités d'application. – Avantages acquis

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

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

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION DE LA CONVENTION. – OBLIGATION DE NÉGOCIER

Article 4

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision de la convention

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires ou qui y ont adhéré, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation.

La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des dispositions à réviser. Elle est également adressée à la DIRECCTE en vue de la réunion 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.

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

Article 6

Dénonciation de la convention

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires peuvent dénoncer la convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt auprès de la DIRECCTE.

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

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

Dans ce cas, les dispositions de la convention dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

Article 7

Obligation de négociier

Obligation de négociier au niveau de la branche :

Sous réserve des dispositions des articles L. 2241-4, L. 2241-5 et L. 2241-6 du code du travail relatifs à l'obligation de négociier tous les 3 ans sur l'égalité femme-homme, sur les conditions de travail et la GPEC, sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, sur la formation professionnelle et sur l'apprentissage, et en application des articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

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

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

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négociier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négociier au niveau de l'entreprise :

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail relatif à l'obligation de négociation quinquennale sur l'épargne salariale, et en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, dans les exploitations et entreprises agricoles où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
- ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 8

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

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

TITRE III

PROCÉDURE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 9

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Agen. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de deux membres employeurs et deux membres salariés (dont un cadre lorsque le litige intéresse exclusivement cette catégorie de salariés) désignés par les organisations signataires.

Les interprétations sont portées à la connaissance des membres de la commission mixte par le secrétariat assuré par la DIRECCTE Aquitaine.

TITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 10

Libertés syndicale et d'opinion Parcours des représentants des salariés

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 code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou le licenciement.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation de la liberté syndicale rappelée ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 9.

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

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

Par ailleurs, afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés :

- un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes ; cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ;
- au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur

portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi ;

- lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- enfin, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 11

Sections syndicales d'entreprise

Peut décider de créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres :

- chaque syndicat qui y est représentatif ;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel ;
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans.

Article 12

Délégués syndicaux d'entreprise

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise.

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

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

Article 13

Délégués syndicaux interentreprises

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

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DIRECCTE.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 8 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Article 14

Délégués du personnel

Dans les exploitations agricoles du département de Lot-et-Garonne d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Le nombre des délégués est fixé par l'article R. 2314-1 de ce même code.

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

Article 15

Comité d'entreprise

Dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est constitué et fonctionne dans les conditions fixées par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Le financement des activités sociales ou culturelles du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par l'article L. 2323-86 du code du travail.

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

Article 16

Droit d'expression des salariés

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur le lieu de travail et pendant le travail, et est payé comme tel.

Article 17

Règlement intérieur

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L. 1321-1 et suivants du code du travail.

Article 18

Formation et perfectionnement professionnels

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004.

Article 19

Application des lois sociales

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

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

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale, conformément aux dispositions des articles R. 1221-1 et suivants du code du travail (déclaration préalable à l'embauche)

Article 20

Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

a) Personnel d'encadrement

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles en date du 2 avril 1952, doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

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

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois contenus dans la présente convention collective saisiront l'AGIRC et lui transmettront leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein de la présente convention, en application

des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC sera annexée à la présente convention collective.

b) Personnel d'exécution

Le régime complémentaire de prévoyance des salariés non cadres est réglementé par l'accord collectif départemental du 6 novembre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres.

Tout employeur est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés, à la caisse autonome de retraite complémentaire agricole (CAMARCA) dont le siège est : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

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

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

TITRE V

EMBAUCHE. – PÉRIODE D'ESSAI. – FORMES D'EMPLOI EMPLOI DES SALARIÉS ÉTRANGERS. – PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Article 21

Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants ne peuvent être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire : 16 ans, ou à partir de 15 ans pour les jeunes en formation professionnelle.

Toutefois, pendant les vacances scolaires, les enfants à partir de 14 ans peuvent accomplir certains travaux légers dans le respect des conditions fixées par les articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, les articles R. 715-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture.

Article 22

Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail signé par le précédent employeur.

Article 23

Période d'essai

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

Pour une embauche réalisée dans les trois mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

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

Salariés en contrat à durée indéterminée :

– la période d'essai ne peut excéder :

– 2 mois non renouvelables pour les salariés du niveau I ;

– 2 mois renouvelables une fois pour les salariés des niveaux II, III et IV.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

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

Pour l'employeur, le délai de prévenance est fixé à :

– 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;

– 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;

– deux semaines après un mois de présence ;

– un mois après trois mois de présence.

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

Pour le salarié, le délai de prévenance est fixé à :

– 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;

– 48 heures au-delà ;

– salariés à contrat à durée déterminée.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est inférieure ou égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

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

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai d'un contrat à durée déterminée dont la durée initiale est de sept semaines doit respecter les délais de prévenance suivants :

– 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;

– 48 heures au-delà.

Article 24

Nature et durée du contrat de travail

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours au contrat à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Article 25

Forme du contrat

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

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Article 26

Contrat de travail à durée déterminée

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et le définit (art. L. 1242-2, 6, du code du travail).

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif.

A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;

- la durée de la période d’essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s’il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l’adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de santé.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l’embauche.

Article 27

Contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus et exécutés conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, ainsi que de l’article 9.2 de l’accord national du 23 décembre 1981 (modifié par l’avenant n° 18 du 14 novembre 2013) concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail. En dehors des cas de remplacement d’un salarié absent, le nombre d’avenants susceptible d’être conclu par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l’avenant, sont systématiquement majorées de 25 %.

Mentions obligatoires :

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

Article 28

Contrat de travail intermittent

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont concernés les emplois :

- soumis à des variations saisonnières ou de production ;
- ou soumis à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- ou conclus dans le cadre de services de remplacement.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération et la durée annuelle minimale de travail. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Ces contrats doivent être conclus et exécutés dans le respect des règles fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 29

Emploi des salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger hors Union européenne, non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu des articles L. 5221-1 et suivants du code du travail.

Cette interdiction ne s'applique pas aux salariés ressortissant d'un pays de l'Union européenne, sauf pendant la période transitoire qui accompagne l'entrée d'un nouvel Etat membre. Il en va de même des dispositions similaires issues de traités ou accords internationaux.

Article 30

Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un 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'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 CT).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

Article 31

Mise à disposition à but non lucratif

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 CT).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans les conditions suivantes :

- application des règles protectrices prévues par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, notamment : signature d'une convention de mise à disposition par les entreprises prêteuses et utilisatrices ; conclusion d'un avenant au contrat de travail manifestant l'accord du salarié concerné ; droit du salarié de retrouver son poste de travail ou un poste équivalent à l'issue de la mise à disposition, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ;
- en ce qui concerne les travailleurs étrangers, sous contrat d'introduction, l'autorisation des services du travail et de l'emploi est requise.

Article 32

Entraide entre agriculteurs

Dans le cadre de l'entraide réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, telle que réglementée par les articles L. 325-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, la prestation de service peut être accomplie par l'intermédiaire de salariés.

L'entraide peut être occasionnelle, temporaire, ou intervenir de manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle ne doit pas créer de bénéfice pécuniaire pour l'une des parties.

Le prestataire reste responsable des accidents du travail survenus à ses salariés. Il reste également responsable des dommages occasionnés par ses salariés, ainsi que par le matériel et les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire doit en conséquence contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole, en particulier les risques d'accidents du travail de ses salariés.

TITRE VI

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 33

Définitions des emplois des ouvriers non cadres

Arboriculture

Niveau I

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

Niveau II

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

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

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

Niveau III

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

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

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

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

Niveau IV

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

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

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

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

Emplois administratifs et commerciaux et d'accueil touristiques

Niveau I

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

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

Niveau II – niveau CAP

Echelon 1 : employé de secrétariat pouvant utiliser occasionnellement le traitement de texte, ayant le niveau correspondant au CAP ; pouvant participer occasionnellement à la vente sans encaisser. Salarié débutant en accueil touristique, participe au service et à la vente.

Echelon 2 : employé ayant une pratique de la profession lui permettant d'exécuter seul les tâches afférentes à l'emploi sous les directives permanentes de l'employeur ou d'un cadre salarié expérimenté en accueil touristique, participe au service, à la vente et à l'encaissement.

Niveau III – niveau BEP

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

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

Niveau IV – Niveau BTS ou bac pro

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

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

Echelon 2 : employé hautement qualifié chargé des mêmes tâches que celui du 1^{er} échelon, de la vente et/ou de la gestion des stocks sous les directives périodiques de l'employeur ou d'un cadre. Salarié qui effectue seul la promotion, l'animation, la vente et la gestion des stocks à l'extérieur de l'exploitation, sous les directives de l'employeur.

Travaux de la vigne

Niveau I

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

Niveau II

Echelon 1 : ouvrier initié aux travaux simples tels que le rognage et la sortie des anticipés, exécutant les tâches à partir de consignes précises sous la surveillance intermittente d'un cadre ou du chef

d'exploitation ; pouvant participer aux traitements dont la nature et le calendrier sont déterminés par l'employeur qui décide des dosages. Vendangeur-coupeur.

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

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

Niveau III

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

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

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

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

Niveau IV

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

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

Entreprises de travaux agricoles et CUMA

Niveau I

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

Niveau II

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

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

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

Niveau III

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

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

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

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

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

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

Niveau IV

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

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

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

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

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que celui du 1^{er} échelon.

Conducteur titulaire du permis « super lourds ».

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

Grandes cultures

Niveau I

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

Niveau II

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

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

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

Niveau III

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

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

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

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

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

Niveau IV

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

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

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

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

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

Polyculture-élevage, cultures spécialisées en plein champ ou sous abris

Niveau I

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

Niveau II

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

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

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

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

Niveau III

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

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

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

Niveau IV

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

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

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

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

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

Niveau I

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

Niveau II

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

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

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

Niveau III

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

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

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

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

Niveau IV

1^{er} échelon : salarié hautement qualifié assurant la responsabilité de la conduite technique du troupeau.

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

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

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

Niveau I

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

Niveau II

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

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

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

Niveau III

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

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

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

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

Niveau IV

1^{er} échelon : salarié hautement qualifié assurant la responsabilité de la conduite technique de l'élevage.

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

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

Salariés des groupements d'employeurs

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

TITRE VII

RÉMUNÉRATION. – AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE. – PAYE

Article 34

Rémunération horaire

Les salaires horaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective.

Article 35

Prime d'ancienneté

Dispositif applicable pour les salariés embauchés avant le 1^{er} avril 1992

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

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

Dispositif applicable pour les salariés nouvellement embauchés à compter du 1^{er} avril 1992 :

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

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

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

Article 36

Salaires des jeunes ouvriers

Le taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes âgés de moins de 17 ans et de capacité physique normale sont fixés comme suit par rapport aux salaires des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

- jeunes salariés ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :
 - âgés de moins de 17 ans : 80 % ;
- jeunes salariés justifiant de plus de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :
 - même salaire que le travailleur adulte.

Article 37

Rémunération des apprentis

La rémunération des jeunes gens titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit (art. D. 6222-26) :

- 16-17 ans :
 - 1^{re} année : 35 % du Smic ;
 - 2^e année : 55 % du Smic ;
 - 3^e année : 60 % du Smic ;
- 18-20 ans :
 - 1^{re} année : 41 % du Smic ;
 - 2^e année : 55 % du Smic ;
 - 3^e année : 65 % du Smic ;
- 21-25 ans :
 - 1^{re} année : 53 % du Smic ;
 - 2^e année : 61 % du Smic ;

– 3^e année : 78 % du Smic.

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

Article 38

Salaires en cas de changement temporaire d'emploi

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

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

Article 39

Travailleurs handicapés

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

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées.

Lorsque le rendement professionnel des salariés en milieu ordinaire de travail s'avère notoirement diminué, les employeurs pourront percevoir une aide à l'emploi ou à l'aménagement de poste, versée par l'association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH). Ils devront procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article 40

Travaux saisonniers

Les salariés saisonniers se verront appliquer la même grille salariale que les autres salariés, selon la classification résultant de leur qualification.

Des avenants préciseront au besoin la rémunération des travaux saisonniers. Ils seront conclus entre les parties signataires de la présente convention dans le cadre de la commission mixte qui a procédé à son élaboration.

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

Article 41

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Les organisations liées par convention de branche professionnelle se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- 2° Les conditions de travail et d'emploi.

La négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes. Elle s'appuie également sur des indicateurs per-

tinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport.

(Cf. articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail.)

Article 42

Nourriture

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

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

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

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

Article 43

Logement

Lorsqu'un logement est concédé au travailleur à titre d'accessoire à son contrat de travail, ce logement doit répondre aux dispositions en la matière prévues par les articles R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, notamment en ce qui concerne les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité.

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

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

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

A compter du 1^{er} avril 2007, cette valeur est fixée à quinze heures du salaire correspondant au niveau I pour la première pièce majorée de dix heures pour une pièce supplémentaire et cinq heures pour chacune des autres pièces occupées par le ou les travailleurs.

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

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

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

Article 44

Frais de transport et d'emménagement à l'occasion de l'embauche

Les frais de transport et d'emménagement des salariés en CDI embauchés dans un rayon maximum de 50 km autour de l'exploitation sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de

voyage du salarié et de sa famille par le moyen de transport public le moins onéreux, et les frais de transport du mobilier.

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

Article 45

Paiement au mois

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

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

Article 46

Autres périodicités de la paye

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

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

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

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

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

Article 47

Bulletins de paye

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paye rédigé conformément à l'article R. 3243-1 du code du travail.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant cinq ans.

TITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL

Article 48

Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 49

Présences ne constituant pas du travail effectif

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'article précédent ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties (soit sous forme de repos, soit financières) devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 50

Périodes d'astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention, y compris le temps de déplacement, constitue du temps de travail effectif.

Les astreintes sont mises en place conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 51

Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un pont, c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.

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

Article 52

(Réservé)

Article 53

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 48 ci-dessus.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

La rémunération des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 54

Durée maximale du travail

Les dispositions ci-dessous reprennent en partie les dispositions des articles 8.1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

I. – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

II. – Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par l'article D. 713-5 du même code. Par dérogation aux dispositions de cet article, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie ci-dessus.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

III. – Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R. 713-22 et suivants du code rural et de la pêche maritime. La demande de dérogation est adressée à la DIRECCTE soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la limite de 44 heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs.

Article 55

Contrôle de la durée du travail

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime.

L'employeur doit donc opter :

– soit pour l'affichage de l'horaire de travail :

Etabli, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur ;

– soit pour l'enregistrement des heures de travail effectuées :

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est alors consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année. Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle ainsi que des représentants du personnel habilités à le consulter, et conservé pendant cinq ans.

Article 56

Aménagement de la durée du travail

En matière d'aménagement de la durée du travail, sont applicables les dispositions prévues au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 10.1 et suivants – ci-après en annexe), ainsi que celles prévues à l'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

Article 57

Horaires individualisés

Pour répondre à la demande des salariés et, conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 et suivants du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

TITRE IX

REPOS. – JOURS FÉRIÉS. – CONGÉS

Article 58

Repos quotidien et repos hebdomadaire

I. – Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'article D. 714-16 du code rural et de la pêche maritime, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Ces périodes doivent être prises dans un délai maximal de 72 heures. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

II. – Repos hebdomadaire

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

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

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

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

Article 59

Jours fériés

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

Les jours fériés ci-après sont chômés et donnent lieu à paiement d'une indemnité calculée sur la base du salaire horaire qui aurait été perçu si le salarié avait travaillé : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, Noël, 11 Novembre.

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

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

Toutefois, en cas de travaux dont l'exécution ne peut être différée :

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

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

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

Article 60

Journée de solidarité

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 61

Congés payés

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

I. – Durée du congé

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

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

II. – Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

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

III. – Aménagement du congé

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

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

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, qu'il bénéficie ou non de jours supplémentaires de congé, conformément à l'article L. 3141-18 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. – Epoque et ordre des départs en congé

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

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

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

- polyculture : du 20 mai au 20 juillet, et du 10 septembre au 30 novembre.

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

V. – Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés prévue à l'article au 1^{er} alinéa du présent article est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement.

L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale ainsi que les indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévue à l'article L. 3121-11 du code du travail.

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

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

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

Article 62

Autres congés

Congé de naissance ou d'adoption

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

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

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

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

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solida-

rité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- 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 ;
- décès de la mère, et 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. 1225-28 du code du travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

Congés pour événements familiaux :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- obsèques du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- obsèques du père, de la mère, ou d'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, du grand-père ou de la grand-mère : 1 jour.

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

Journée défense et citoyenneté

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

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

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

Autres congés

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

TITRE X

MALADIE. – ACCIDENT. – MATERNITÉ

Article 63

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément à l'accord collectif départemental du 6 novembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non-cadres, le salarié non-cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément aux dispositions relatives à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les six mois suivants.

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

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 CT).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 CT).

A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 CT).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 CT).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 CT).

Article 64

Maternité

Toute discrimination en raison de l'état de grossesse est prohibée.

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

TITRE XI

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 65

Travail des jeunes

1. Santé et sécurité des jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques, à l'utilisation de machines dangereuses (ramasseuse-presse, faucheuse ensileuse, tracteurs munis de pelles, de fourches, outils animés de travail au sol...) et à l'accomplissement de travaux dangereux, dont la manipulation de produits dangereux.

Toutefois, après déclaration auprès de l'inspecteur du travail, des dérogations à cette interdiction de principe sont permises dans les conditions fixées aux articles R. 4153-38 à R. 4153-45 du code du travail.

La déclaration de dérogation doit :

- être adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail ;
- et comporter les informations précises mentionnées à l'article R. 4153-41 du code du travail.

A compter de l'envoi de cette déclaration, pour une durée de trois ans, et sous réserve de satisfaire aux conditions posées par l'article R. 4153-40 du code du travail, il est possible d'affecter le jeune travailleur à des travaux en principe interdits.

L'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger doit tenir à disposition de l'inspecteur du travail les informations mentionnées à l'article R. 4153-45 du code du travail.

En cas de modification concernant le secteur d'activité de l'entreprise, les formations professionnelles assurées, ou les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux, ces informations sont actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus (art. R. 4153-42 du code du travail).

2. Repos et durée du travail

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien de 12 heures consécutives (14 heures s'ils sont soumis à l'obligation scolaire) ;
- chaque semaine, de 2 jours de repos consécutifs ;
- d'une pause d'au moins 30 minutes après chaque période de travail ininterrompue qui ne peut être supérieure à 4 h 30.

Toutefois, à l'occasion des travaux saisonniers de récolte, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, il est permis de déroger à la règle des 2 jours consécutifs, à la condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

La durée du travail des jeunes travailleurs est limitée à :

- 7 heures par jour ;
- 35 heures par semaine.

Cependant, pour les mineurs de moins de 15 ans et de plus de 14 ans accomplissant des périodes de formation en entreprise dans le cadre de l'enseignement par alternance ainsi que pour ceux effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires, la durée de travail est limitée à 32 heures par semaine.

3. Interdiction du travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en entreprise dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La période d'interdiction du travail de nuit s'étend de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans, de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

Article 66

Hygiène, santé et sécurité

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

De surcroît le salarié doit se conformer aux consignes de sécurité et utiliser le matériel de protection approprié qui est mis à sa disposition.

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

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

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

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

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

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

Article 67

Service de santé au travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

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

Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à trente jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en la matière.

Examen de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise

Une visite médicale de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de 2 mois (ou de 1 mois pour le salarié soumis à surveillance médicale spéciale) ;
- après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée de 1 mois ou de 15 jours pour le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après un congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

TITRE XII

DROIT DISCIPLINAIRE

Article 68

Définition de la sanction disciplinaire

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (art. L. 1331-1 du code du travail).

Article 69

Procédure à suivre pour infliger une sanction disciplinaire

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié par écrit, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

La lettre de convocation doit obligatoirement préciser :

- la date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- l'objet de la convocation ;
- un rappel que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

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

En aucun cas l'employeur ne peut signifier la sanction pendant l'entretien.

Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel, le salarié a la possibilité de se faire assister d'un conseiller du salarié figurant sur une liste arrêtée par le préfet, si la sanction envisagée est un licenciement.

La lettre de notification de la sanction doit énoncer les griefs retenus contre le salarié et ne peut être envoyée moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Les amendes ou toute autre sanction pécuniaire sont interdites.

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

TITRE XIII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 70

Contrat à durée déterminée

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

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

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

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

Conformément à l'article L. 1243-8 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, constituant un complément de salaire qui est égal à 10 % de la rémunération brute totale du contrat.

L'indemnité de précarité n'est pas due dans les différents cas énoncés par le code du travail, notamment :

- lorsque le contrat a un caractère saisonnier ;
- lorsqu'il s'agit d'un contrat aidé ou de formation professionnelle ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Article 71

Contrat à durée indéterminée

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Démission

Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Durée du préavis : 1 mois pour le salarié comptant 6 mois d'ancienneté ou plus.

Licenciement

Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail.

Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de :

- 1 mois si le salarié compte au moins 6 mois d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié compte 1 an d'ancienneté ou plus.

Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées.

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

Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié et qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5^e de mois par année d'ancienneté majorée de 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

Cette indemnité de licenciement n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Certificat de travail

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

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

Hors les cas de faute lourde, l'employeur informe le salarié admis à l'assurance chômage de la continuité des protections prévoyance et complémentaire santé d'entreprise, au titre de la portabilité. Il lui demande s'il veut continuer à payer sa quote-part de cotisations. Le salarié peut refuser et l'employeur formalise ce refus par un écrit.

Attestation Pôle emploi

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par Pôle emploi.

Article 72

Départ et mise à la retraite

Départ à la retraite

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 1 an : 2 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 1 an : 2 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service ;
- plus 2/15 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

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

TITRE XIV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS TRAVAILLANT À LA TÂCHE

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

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

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

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

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

Article 73

Salaires à la tâche pour la cueillette des fruits et légumes

Base de calcul : Smic en vigueur + 5 %.

Base de calcul pour les fraises : Smic en vigueur + 4 %.

I. – Haricots verts :

Cueillis, triés et mis en sacs.

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

Qualité/norme horaire :

– 70 % : 8,5 kg ;

– 75 % : 8 kg ;

– 80 % : 7,250 kg.

Haricots verts à récolte mécanisable ou 2 cueillettes manuelles :

– 15 kg à l'heure.

II. – Tomates de conserve :

– rondes : 110 kg à l'heure ;

– roma de conserve : 100 kg à l'heure ;

– tomate Lerica : 140 kg à l'heure.

III. – Prune d'ente :

– 80 kg à l'heure

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

IV. – Fraises

a) Fraises d'expédition sous tunnel à l'exception de la gariguette. Cueillies saines, mises en barquettes (calibre supérieur à 25 mm) : 14 kg à l'heure.

b) Fraises d'industrie sous tunnel (équeutées, vrac, tous calibres) : 14 kg à l'heure.

c) Gariguettes sous petits tunnels : 12 kg à l'heure.

d) Fraises d'expédition de plein champ (cueillies saines, mises en barquettes, d'un diamètre supérieur à 25 mm) : 9 kg à l'heure.

e) Fraises cultivées sous tunnels 5 mètres jumelables et d'une hauteur minimale au faitage de 2,50 m : 16 kg à l'heure.

f) Gariguettes cultivées sous tunnels 5 mètres jumelables et d'une hauteur minimale de 2,50 m : 14 kg à l'heure.

g) Gariguettes hors sol chauffées, peignées : 20 kg à l'heure.

h) Gariguettes hors sol à froid, peignées : 18 kg à l'heure.

i) Fraises d'expédition hors sol : 24 kg à l'heure.

j) Fraises d'expédition hors sol, peignées : 30 kg à l'heure.

V. – Pommes et poires

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

1. Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg à l'heure.

Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg à l'heure.

2. Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg à l'heure.

Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg à l'heure.

VI. – Cerises et bigarreaux

Fruits cueillis sains et mis en plateaux :

- cerises : 10 kg à l'heure ;
- bigarreaux : 12 kg à l'heure ;
- cerises et bigarreaux cueillis pour l'industrie : 15 kg à l'heure.

(Fruits équeutés et en vrac tous calibres confondus.)

Article 74

Prix faits pour les travaux de la vigne

a) Champ d'application

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

b) Calcul des salaires

La rémunération brute des prix faiseurs à façon sera basée sur le Smic en vigueur, majoré de 4 % pour les travaux de taille et d'épamprage ou ébroulage et sur le Smic en vigueur, majoré de 6 % pour les autres travaux énumérés au paragraphe c ci-dessous.

Les salaires horaires ainsi déterminés seront arrondis au centime supérieur.

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

c) Définition des façons culturales et temps passé aux 1 000 pieds

Taille

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

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés. 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 : pneumatique 7 heures, manuelle 8 heures 30 ;
- guyot double, temps passé : pneumatique 9 heures, manuelle 11 heures.

Tombée 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 heures ;
- guyot double, temps passé : 7 heures.

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

Sortie des bois

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

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

Calage ou attachage des pieds (vignes de moins de 4 ans)

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

La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

Pliage, liage de l'aste (ou latte)

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

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

- guyot simple, temps passé : 4 heures ;
- guyot double, temps passé : 5 heures.

Epamprage ou ébroulage

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 adventices.

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

- 1^{re} façon, temps passé : 4 heures 30 ;
- 2^e façon, temps passé : 2 heures 30.

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

Levage

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

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

- 1^{re} façon, temps passé : 5 heures ;
- 2^e façon, temps passé : 3 heures ;
- 3^e façon, temps passé : 1 h 30.

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

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

Rognage ou estrapage

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

TITRE XV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

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

Article 75

Positionnement des cadres

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

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

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

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

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

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

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

Article 76

Classification des emplois

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

Groupe III

Conducteurs de travaux et ingénieurs stagiaires

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

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

Groupe II

Chef de culture

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

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

Groupe I

Régisseur. – Gérant. – Directeur d'exploitation

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

Article 77

Période d'essai. – Embauchage

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

Pour une embauche réalisée dans les trois mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

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

1. Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder :

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

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

Pour l'employeur :

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

Pour le salarié :

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

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

2. Salariés à contrat à durée déterminée

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

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

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

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

Article 78

Contrat d'engagement

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

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

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

Article 79

Durée du travail

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

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

Pour tenir compte de cette obligation, les cadres seront mensualisés dès leur entrée sur l'exploitation et les parties conviendront chaque année par référence à l'article 45 de la présente convention de la mensualisation du paiement des heures supplémentaires.

Article 80

Rémunération horaire des cadres

Les salaires horaires des cadres permanents effectuant 35 heures par semaine sont annexés à la présente convention collective.

Article 81

Prime d'intéressement

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

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

Article 82

Prime d'ancienneté

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

Article 83

Avantages en nature

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

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

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

Article 84

Frais d'emménagement

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

Article 85

Indemnité en cas de maladie

Pendant la période non indemnisée par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, l'employeur garantit au cadre une prise en charge correspondant à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités journalières servies par la caisse de mutualité sociale agricole.

Article 86

Stage de perfectionnement

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

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

Article 87

Délai-congé ou préavis

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

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

Article 88

Indemnité de licenciement

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

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

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

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

Article 89

Indemnité de départ en retraite

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

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

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

Article 90

Avantages acquis

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

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

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

Article 91

Dispositions finales

La présente convention, qui annule et remplace la convention du 12 juillet 1983, sera déposée en 3 exemplaires aux services de la DIRECCTE à Agen.

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

La présente convention ne sera applicable qu'à compter de son extension.

Fait à Agen, le 29 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)