

CONVENTION COLLECTIVE
DEPARTEMENTALE DE TRAVAIL
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET DES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET RURAUX
DU DEPARTEMENT DE LA CREUSE

Texte déposé et enregistré le 27 OCTOBRE 1993 auprès de l'ITEPSA de la Creuse.
Modifié ultérieurement par les avenants 1 à 29

Accords de prévoyance et complémentaire santé en annexe (étendus)

MAJ par avenant 29 grille de classification des emplois (étendu)

Dernier avenant salaire : avenant numéro 33 du 8 janvier 2013

Date de mise à jour : 31/01/2012

ORGANISATIONS SIGNATAIRES OU ADHERENTES

Organisations représentatives des employeurs :

- la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA)
- le Centre départemental des jeunes agriculteurs (CDJA)
- le Syndicat départemental des propriétaires ruraux
- la Fédération départementale des C.U.M.A.
- Le Groupement Professionnel des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux de la Creuse,

Organisations représentatives des salariés :

- L'Union départementale des syndicats C.G.T.-F.O.
- L'Union départementale des syndicats C.F.D.T.
- L'Union départementale des syndicats C.G.T.
- L'Union départementale des syndicats C.F.T.C.

TABLE DES MATIERES

PAGES

CHAPITRE 1er : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1er : CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL	6
ARTICLE 2 - AVANTAGES ACQUIS	6
ARTICLE 3.- DUREE, DENONCIATION, REVISION	7

CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION - DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 4.- LIBERTE SYNDICALE.....	8
ARTICLE 5.- DELEGUES SYNDICAUX.....	8
ARTICLE 6.- SALARIES MANDATES PAR LES SYNDICATS.....	8
ARTICLE 7.- DROIT DE GREVE.....	9
ARTICLE 8.- DELEGUES DU PERSONNEL	9

CHAPITRE III - COMMISSIONS PARITAIRES -CONCILIATION -ARBITRAGE

ARTICLE 9.- COMMISSION PARITAIRE DEPARTEMENTALE	10
---	----

CHAPITRE IV - EMBAUCHAGE , ESSAI, CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE DU CONTRAT, SUSPENSION DU CONTRAT

ARTICLE 10.- EMBAUCHAGE	12
ARTICLE 11.- PERIODE D'ESSAI.....	12
ARTICLE 12.- CONTRATS DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 13.- RUPTURE DU CONTRAT.....	13
ARTICLE 14.- INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	14
ARTICLE 15.- INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE.....	15
ARTICLE 16.- SUSPENSION DU CONTRAT.....	15
ARTICLE 17.- ABSENCES	15

CHAPITRE V - HYGIENE ET SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 18- HYGIENE ET SECURITE.....	16
ARTICLE 19.- MEDECINE DU TRAVAIL.....	16

CHAPITRE VI - SALAIRE, ACCESSOIRES DU SALAIRE

ARTICLE 20.- SALAIRE MENSUEL GARANTI	17
ARTICLE 21.- CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	17
ARTICLE 22.- SALAIRES FEMININS.....	20
ARTICLE 23.- SALAIRES DES JEUNES.....	21
ARTICLE 24.- CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATEGORIE	21
ARTICLE 25.- SALAIRE DE L'OUVRIER NON PERMANENT	21
ARTICLE 26.- MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES.....	21
ARTICLE 27.- BULLETIN DE PAIE.....	21
ARTICLE 28.- PRIME D'ANCIENNETE	23
ARTICLE 29.- PRIMES.....	23
ARTICLE 30.- AVANTAGES EN NATURE.....	23
ARTICLE 31.- TRAVAILLEURS HANDICAPES	25
ARTICLE 32.- RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE.....	25
ARTICLE 33.- COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT	25
ARTICLE 33.1 – REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES	26
(abrogé par avenant numéro 27 du 03/12/2009 étendu le 26/07/2010 JO du 15/09/2010)	

CHAPITRE VII - DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 34.- DEFINITION.....	31
ARTICLE 35.- EQUIVALENCE	31
ARTICLE 35bis – ASTREINTES	32
ARTICLE 36.- DUREES MAXIMALES	33
ARTICLE 37.- DUREE JOURNALIERE MAXIMALE DE TRAVAIL.....	33
ARTICLE 38.- DUREE HEBDOMADAIRE MAXIMALE DE TRAVAIL.....	33
ARTICLE 39.- HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	33
ARTICLE 40.- REGISTRE HORAIRE.....	34
ARTICLE 41.- REPOS COMPENSATEUR	35
ARTICLE 42.- REPOS HEBDOMADAIRE.....	35
ARTICLE 43.- RECUPERATION	36

CHAPITRE VIII - JOURS FERIES, CONGES ANNUELS, CONGES SPECIAUX, CONGES SANS SOLDE

ARTICLE 44 - JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES	37
ARTICLE 45.- DUREE DES CONGES PAYES ANNUELS	37
ARTICLE 46.- PERIODE DES CONGES PAYES.....	38
ARTICLE 47.- ETALEMENT ET FRACTIONNEMENT DES CONGES	38
ARTICLE 48.- INDEMNITE DE CONGE PAYE	38
ARTICLE 49.- CONGES DE NAISSANCE	38
ARTICLE 50.- CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	39
ARTICLE 51.- TRAVAIL DE NUIT	39

CHAPITRE IX - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 52.- APPRENTISSAGE.....	40
---------------------------------	----

CHAPITRE X - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 53.- ADHESIONS ULTERIEURES	41
ARTICLE 54.- DEPOT LEGAL	41
ARTICLE 55.- EXTENSION	41

ANNEXE I : REMUNERATION DES SALARIES EMBAUCHES UNIQUEMENT POUR LE RAMASSAGE ET LE CONDITIONNEMENT DES PETITS FRUITS ROUGES (MYRTILLES, FRAMBOISES, CASSIS, GROSEILLES, FRAISES)	43
--	-----------

ANNEXE II : REMUNERATION DES SALARIES SAISONNIERS EMBAUCHES POUR DES TRAVAUX DANS LES VERGERS DE POMMES CULTIVES EN BASSE TIGE.....	45
--	-----------

ANNEXE III : ACCORD COLLECTIF DEPARTEMENTAL DU 03 DECEMBRE 2009 SUR UNE ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE POUR LES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX DE LA CREUSE. (ETENDU LE 09/09/2010 JO DU 17/09/2010)
---	--------------

ANNEXE IV : ACCORD COLLECTIF DEPARTEMENTAL DU 03 DECEMBRE 2009 SUR UN REGIME DE PREVOYANCE POUR LES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX DE LA CREUSE. (ETENDU LE 09/09/2010 JO DU 22/09/2010)
--	--------------

CHAPITRE 1ER

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

1 - La présente convention collective de travail règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles affiliées auprès de la Caisse de Mutualité Agricole de la Creuse dans les secteurs :

- Cultures spécialisées,
- Elevages spécialisés de gros animaux,
- Elevages spécialisés de petits animaux,
- Culture et élevage non spécialisés,
- C.U.M.A.,
- Entreprises de travaux agricoles et ruraux.

2 - La présente convention régit tous les travaux salariés qui sont effectués quelque soit le domicile des parties sauf si les terres sont rattachées à une exploitation dont le siège est dans un département voisin.

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

4 - La présente convention est applicable aux apprentis liés aux chefs d'exploitation par un contrat d'apprentissage régulièrement établi sous réserve de l'application des textes légaux et réglementaires liés à leur situation de jeunes en première formation.

ARTICLE 2 - AVANTAGES ACQUIS

1 - La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature, acquis antérieurement à sa signature.

2 - Tout accord ou convention antérieur sera, s'il y a lieu, harmonisé avec la présente convention

ARTICLE 3 - DUREE, DENONCIATION, REVISION

1 - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2 - La demande en révision ou la dénonciation peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires : elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

3 - Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique, préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer, et le préavis à l'issue duquel la dénonciation deviendra effective.

4 - La Commission Mixte constituée comme il est de règle et convoquée par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, étudie les modifications demandées ou la nouvelle convention, dans les trente jours suivant la date de réception par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la lettre recommandée susvisée.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION - DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 4 - LIBERTE SYNDICALE

1 - La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du Code du Travail sont reconnus. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

2 - D'une façon générale, les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer strictement les dispositions des textes en vigueur, tendant à assurer la liberté syndicale, la protection du droit syndical et le droit d'expression directe conformément à l'article L 461-1 du Code du Travail.

ARTICLE 5 - DELEGUES SYNDICAUX

Le Code du Travail prévoit la possibilité pour les organisations syndicales de mandater des délégués syndicaux dans les entreprises de plus de 50 salariés (ou plus de 10 salariés s'ils sont préalablement élus délégués du personnel).

ARTICLE 6 - SALARIES MANDATES PAR LES SYNDICATS

Par ailleurs les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés mandatés par leur organisation syndicale, pour participer aux commissions, ou réunions ayant trait à leur profession. Le temps passé aux réunions donnera lieu au maintien du salaire, dans la limite de 10 heures par mois. Dans la mesure du possible, le salarié, sauf circonstances exceptionnelles, devra prévenir son employeur au moins trois jours à l'avance. Un justificatif de la participation à la réunion pourra être exigé à posteriori par l'employeur.

ARTICLE 7 - DROIT DE GREVE

Sauf cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Tout mouvement de grève relatif au salaire et au contenu de la présente convention est subordonné au dépôt des revendications et à la réponse de l'employeur sur celles-ci. Cette réponse devra intervenir dans un délai maximum de 8 jours.

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

ARTICLE 8 - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans les entreprises où sont occupés au moins 11 salariés, l'employeur est tenu d'organiser des élections de délégués du personnel, conformément à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE III

COMMISSIONS PARITAIRES - CONCILIATION - ARBITRAGE

ARTICLE 9 - COMMISSION PARITAIRE DEPARTEMENTALE

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

Celle-ci est composée de :

- 8 titulaires dont :

4 représentants des employeurs dont :

2 représentants de la F.D.S.E.A.

1 représentant du C.D.J.A.

1 représentant du Syndicat des Propriétaires Ruraux

4 représentants des salariés dont :

1 représentant C.G.T.

1 représentant C.G.T. - F.O.

1 représentant C.F.T.C.

1 représentant C.F.D.T.

- 8 suppléants dont :

4 représentants des employeurs dont :

2 représentants de la F.D.S.E.A.

1 représentant de la C.D.J.A.

1 représentant du Syndicat des Propriétaires Ruraux

4 représentants des salariés dont :

1 représentant C.G.T.

1 représentant C.G.T.-F.O.

1 représentant C.F.T.C.

1 représentant C.F.D.T.

2 -La commission paritaire de conciliation et d'interprétation entend les parties au conflit collectif, qui sont tenues de comparaître devant elle et s'efforce de les concilier. Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modifications à la convention. Les résultats des réunions de la commission paritaire de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de conciliation ou d'ajournement.

3 - Tout procès-verbal de conciliation doit être dressé sur le champ, signé par le président et les membres de la commission et déposé au service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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

CHAPITRE IV

EMBAUCHAGE, ESSAI, CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE DU CONTRAT, SUSPENSION DU CONTRAT

ARTICLE 10 - EMBAUCHAGE

1. Tout embauchage doit :

- faire l'objet d'une déclaration préalable du salarié auprès de la Caisse de Mutualité Agricole,
- être confirmé le jour même par une inscription sur le registre du personnel des éléments d'informations requis concernant le salarié.

2. Au moment de l'engagement l'employeur peut demander au salarié la présentation d'un document attestant qu'il est libre de tout engagement.

ARTICLE 11 - PERIODE D'ESSAI

1. Sauf accord entre les parties, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

2. La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour les salariés sous contrats à durée indéterminée.

3. En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit le salaire correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

4. La rupture de l'engagement pendant la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis, ni à indemnité.

ARTICLE 12 - CONTRATS DE TRAVAIL

A défaut d'écrit, tout salarié est réputé embauché sous contrat à durée indéterminée et à plein temps.

(Les différents autres types de contrat de travail sont disponibles auprès du service de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles .)

ARTICLE 13 - RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

1 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Les parties s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur

(Une notice de renseignements est disponible auprès du service de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles)

2 - AUTRES LICENCIEMENTS

a) procédure

Dans les contrats à durée indéterminée, tout employeur qui envisage de licencier un salarié par mesure disciplinaire doit avant toute décision, le convoquer à un entretien, par lettre recommandée ou remise en main propre contre récépissé ; la convocation doit indiquer l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et rappeler que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou un salarié d'une autre exploitation agricole lorsque l'entreprise ne comporte qu'un seul salarié, ou une personne figurant sur une liste dressé par l'autorité préfectorale

(celle-ci est disponible auprès du service de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles)

Au cours de cet entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur est tenu de faire mention des griefs retenus dans la lettre de licenciement. Cette dernière doit être envoyée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tôt un jour franc après le jour de l'entretien et au plus tard un mois après ce même entretien.

b) Préavis

Sauf accord entre les parties, (ou faute pouvant être soumise après coup à l'appréciation de la juridiction compétente à la demande de l'une ou l'autre des parties), cette notification doit faire précéder la date retenue pour la cessation du contrat d'un délai de préavis fixé à :

- six jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié ayant moins de six mois d'ancienneté continue sur l'exploitation,

- un mois s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté supérieure à six mois, et inférieure à deux ans.

- deux mois si l'ancienneté du salarié est supérieure à deux ans.

- trois mois de date à date s'il s'agit de cadres

3 - DEMISSION

Le salarié est tenu de notifier sa démission à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception avec un délai de :

- six jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié ayant moins de un an de services continus sur l'exploitation,

- un mois s'il s'agit d'un salarié ayant plus de un an de services continus sur l'exploitation,

- trois mois de date à date s'il s'agit d'un cadre

4 - ABSENCE PENDANT LE PREAVIS

Tout salarié licencié a le droit de s'absenter pendant deux demi-journées par semaine au cours du préavis. Le choix de ces demi-journées appartient, alternativement, au salarié et à l'employeur, avec possibilité de blocage selon l'accord des deux parties. Ces absences sont rémunérées comme temps de travail.

5 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

A la demande des salariés quittant volontairement, ou par congédiement, leur emploi les employeurs sont obligés de délivrer, au début de la période de préavis, une attestation de cessation de travail pour leur permettre de trouver un nouvel emploi. L'attestation devra mentionner la date à laquelle le salarié sera libre.

6 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

ARTICLE 14 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Tout salarié licencié a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté. »

Cette indemnité sera calculée de la façon suivante :

- Moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté;

- A partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans.

Le mois de salaire à prendre en compte est, soit le salaire moyen des trois derniers mois, soit le salaire moyen des 12 derniers mois, selon le calcul le plus favorable pour le salarié.

ARTICLE 15 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

En cas de départ en retraite, le salarié a droit à une indemnité calculée comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

ARTICLE 16 - SUSPENSION DU CONTRAT

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident, sous réserve que la durée continue de l'incapacité de travail n'excède pas six mois.

Pour les victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles, il ne sera procédé à aucun licenciement de ce fait pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail.

ARTICLE 17 - ABSENCES

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Les absences peuvent, après entente entre parties, être récupérées.

CHAPITRE V

HYGIENE ET SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 18 - HYGIENE ET SECURITE

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

Dans les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, les dispositifs de protection prévus par la réglementation en vigueur sont obligatoires. L'employeur doit fournir aux conducteurs de tracteurs qui en font la demande une ceinture abdominale de protection.

L'employeur doit fournir une tenue de pluie au salarié à l'issue de la période d'essai.

Toutes mesures de protection doivent être prises lors de l'emploi de produits corrosifs, nocifs ou dangereux ; les travailleurs appelés à manipuler de tels produits doivent recevoir de l'employeur les moyens de protection nécessaires et notamment des masques, des lunettes et des gants.

En application de l'article L 231-8 du Code du Travail, chaque salarié a le droit d'alerter l'employeur ainsi que le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

ARTICLE 19 - MEDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs sont tenus d'autoriser leurs salariés à se rendre aux convocations des organismes chargés de la médecine du travail agricole en vue de subir les examens médicaux obligatoires, visites d'embauchage, visites périodiques, visites de reprise.

Le temps nécessité par les examens médicaux est pris soit sur les heures de travail des salariés sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit en dehors des heures de travail, ce temps est alors rémunéré comme temps de travail normal.

Les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par les employeurs.

CHAPITRE VI

SALAIRE, ACCESSOIRES DU SALAIRE

ARTICLE 20 - SALAIRE MENSUEL GARANTI

1 -Les salariés permanents, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent être mensualisés. Les salariés à plein temps doivent être rémunérés forfaitairement sur la base de 169 heures par mois, ceux à temps partiel au prorata de leur temps de présence. Le salaire horaire est déterminé pour chaque catégorie d'emploi par la grille de classification établie par la présente convention. Les salaires fixés sont des salaires minima, les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

2 - La réévaluation périodique des salaires fera l'objet de réunions de la commission mixte composée des représentants des organisations signataires . En tout état de cause, la commission mixte se réunit, sur convocation préalable établie par le président, au cours du troisième trimestre de chaque année.

ARTICLE 21 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Modifié par avenant numéro 29 du 15 septembre 2010 (en attente d'extension) applicable au 1^{er} janvier 2011

NIVEAU 1 :

Salarié affecté à des tâches d'exécution faciles, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et / ou surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

NIVEAU 2 :

Salarié pouvant donner les soins courants aux animaux (alimentation, traitements simples, surveillance) et se servir du matériel mécanique usuel de l'exploitation, sur consignes précises et sous surveillance intermittente du chef d'exploitation ou de son délégué.

Il est capable d'assurer l'entretien courant du matériel et d'en déceler les anomalies ainsi que celles du comportement des animaux et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

NIVEAU 3 :

Niveau 3.1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise, exigeant l'aptitude à l'autonomie à partir d'instructions générales et dans le respect des règles de sécurité.

Selon le mode d'organisation de l'entreprise, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il est demandé de prendre des initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, de par ses connaissances et son expérience professionnelle, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...), il est en mesure de détecter et de prendre les initiatives adéquates en cas d'anomalies ou incidents affectant les cultures et les animaux et en cas de panne élémentaire du matériel de les réparer.

Il peut assurer la bonne marche courante de l'exploitation sur de courtes périodes n'excédant pas 4 jours, à partir d'instructions générales sur la conduite de l'exploitation, en l'absence de l'employeur.

Niveau 3.2

Emploi comportant l'exécution des mêmes opérations qualifiées, les mêmes connaissances et capacités qu'au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données et demande au titulaire une plus grande autonomie.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de ses tâches.

Dans l'accomplissement de sa tâche, sans responsabilité hiérarchique, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer occasionnellement une fonction tutorale auprès d'apprentis et de stagiaires.

NIVEAU 4 :

Niveau 4.1

Emploi très qualifié comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des animaux, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise. Le salarié participe aux prises de décisions, donne son avis, mais n'est pas décisionnaire. Sans aucun rôle d'encadrement et sans responsabilité hiérarchique, emploi pouvant également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail en équipe.

Il peut assurer la bonne marche courante de l'exploitation sur de courtes périodes dépassant 4 jours, à partir d'instructions générales sur la conduite de l'exploitation, en l'absence de l'employeur.

Niveau 4.2

Emploi comportant l'exécution des opérations hautement qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, emploi, pouvant comporter, notamment, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou d'un chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique...).

Le titulaire de l'emploi est susceptible, de faire preuve d'initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation. Il peut être en mesure d'assurer, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail d'une équipe.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer de façon permanente une fonction tutorale auprès d'apprentis et de stagiaires.

VERSION ANTERIEURE A L'AVENANT NUMERO 29 :

Les différentes catégories d'emplois sont fixées comme suit :

NIVEAU 1 :

Salarié affecté à des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

NIVEAU 2 :

~~Salarié pouvant donner les soins courants aux animaux (alimentation, traitements simples, surveillance) et se servir du matériel mécanique usuel de l'exploitation, sur consignes précises et sous surveillance intermittente du chef d'exploitation ou de son délégué.~~

~~Il est capable d'assurer l'entretien courant du matériel et d'en déceler les anomalies ainsi que celles du comportement des animaux et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent~~

NIVEAU 3 :

~~Salarié capable d'intervenir en respectant les règles de sécurité prescrites sur un animal ou un troupeau : observer, apprécier l'état physiologique et sanitaire de l'animal, réaliser des interventions simples liées à la prévention ou au maintien de l'état de santé (diagnostic, préparation des produits, du matériel, de l'animal), réaliser un traitement (droguage, injection, mise bas dans des conditions normales)~~

~~Il sera à même de réagir à toute situation imprévue ou anormale et adaptera son mode de conduite en fonction des aléas (réaction d'un animal, nécessité de faire appel à un vétérinaire, dérèglement du matériel)~~

~~Il saura donner les soins courants aux animaux et se servir du matériel mécanique usuel de l'exploitation.~~

NIVEAU 4 :

~~Ouvrier très qualifié, investi de la confiance du chef d'exploitation, capable de le suppléer occasionnellement, mais n'ayant pas de personnel en permanence sous sa seule autorité.~~

~~Il participe aux prises de décisions, donne son avis, mais n'est pas décisionnaire.~~

~~Il est capable d'organiser le travail dont il a la responsabilité en fonction de directives périodiques et non de surveillance précise.~~

Salariés saisonniers embauchés pour les travaux de récolte :

~~Ces personnes sont capables de se diriger seules, d'entretenir le matériel, de régler les diverses machines qui leur sont confiées, selon les travaux qui leur ont été confiés par le chef d'exploitation, et de respecter toutes les règles de sécurité en vigueur qui leur sont imposées.~~

ARTICLE 22 - SALAIRES FEMININS

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, les hommes et les femmes doivent être rémunérés de façon identique.

ARTICLE 23 - SALAIRES DES JEUNES

Conformément au Code du Travail, le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale, comporte un abattement fixé à :

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

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

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de six mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui de la catégorie "adultes" lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

ARTICLE 24 - CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATEGORIE

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

ARTICLE 25 - SALAIRE DE L'OUVRIER NON PERMANENT

Les salariés non permanents (c'est-à-dire ceux sous contrat à durée déterminée, y compris les travailleurs occasionnels) bénéficient d'une majoration de 10 % appliquée au salaire déterminé conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 26 - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

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

ARTICLE 27 - BULLETIN DE PAIE

1 - A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie.

2 - Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

3 – L'employeur qui conserve une copie ou un double des bulletins de paie satisfait aux obligations légales, lesquels doivent être enliassés et conservés pendant cinq ans.

4 – Pour les salariés travaillant au temps le bulletin de paie doit indiquer la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires.

5 – Pour les salariés travaillant à la tâche le bulletin de paie doit indiquer les éléments servant de base au calcul du salaire.

ARTICLE 28 - PRIME D'ANCIENNETE

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire calculée comme suit :

- . 2 % du salaire brut pour une ancienneté sur l'exploitation comprise entre 5 et 10 ans
- . 4 % du salaire brut pour une ancienneté sur l'exploitation comprise entre 10 et 20 ans
- . 6 % du salaire brut pour une ancienneté sur l'exploitation supérieure à 20 ans.

Cette prime, calculée à partir du salaire brut, s'ajoute à ce dernier pour être soumise aux cotisations sociales. Elle est donc payée mensuellement et doit figurer sur la fiche de paie.

ARTICLE 29 - PRIMES

L'octroi de primes ou de pourcentages sur les ventes est laissé au commun accord de l'ouvrier et de l'employeur. Ces primes ou pourcentages constituent un supplément du salaire afférent à la catégorie professionnelle.

ARTICLE 30 - AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature fournis par l'employeur peuvent être fournis à titre gratuit ou à titre onéreux ; dans le premier cas ils s'ajoutent pour leur valeur conventionnelle aux salaires fixés aux articles 21 et suivants, dans le second cas ils viennent en déduction.

a) Nourriture

La nourriture sera variée et en quantité suffisante, la boisson sera loyale et marchande. Les ouvriers permanents nourris le seront également les dimanches et jours de fêtes.

Le prix de la nourriture est fixé comme suit :

- Pour la journée entière : petit déjeuner, déjeuner et dîner : 2,5 fois le salaire horaire de l'ouvrier classé en première catégorie,
- Pour le déjeuner ou le dîner : 1 fois le salaire horaire de l'ouvrier classé en première catégorie
- Pour le petit déjeuner : 1/2 fois le salaire horaire de l'ouvrier classé en première catégorie.

b) Logement

Le logement étant un accessoire du contrat de travail, n'est dû que pendant l'exécution dudit contrat ; l'ouvrier devra libérer les locaux aussitôt après l'expiration de ce même contrat.

Le logement mis à la disposition du salarié doit répondre aux prescriptions édictées par l'arrêté préfectoral n° 81/79 du 10/08/1979.

(celui-ci est disponible auprès du service de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles)

Le prix mensuel d'une chambre meublée est fixé à 8 fois le salaire horaire de l'ouvrier classé en première catégorie.

Pour les autres logements, la somme mensuelle pouvant être retenue sur le salaire, par l'employeur, est fixée ainsi :

- pour la première pièce : 4 heures de travail en première catégorie
- pour chaque pièce supplémentaire : 3 heures de travail en première catégorie
- supplément pour salle d'eau : 10 heures de travail en première catégorie

Ces retenues s'appliquent à des pièces habitables définies conformément à l'article 28 de la loi du 1er septembre 1948, la cuisine est toutefois comptée pour une pièce habitable.

Le montant de la consommation de l'eau du réseau, du gaz naturel, de l'électricité nécessaires au logement, ne pourra être retenu sur le salaire que dans le cas où un compteur particulier à ce logement a été mis en place. Dans le cas contraire, et sauf accord écrit entre les parties, il ne pourra être effectué aucune retenue à titre de fourniture d'eau, de gaz ou d'électricité.

Lorsque le logement mis à la disposition de l'ouvrier ouvre droit à l'allocation logement prévue par les textes légaux, du fait des caractéristiques de son confort (salle d'eau, W-C, etc.) son évaluation est à débattre entre les parties sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation. Cette évaluation devra faire l'objet d'une mention expresse au contrat de travail.

c) Autres avantages :

Tous les autres avantages en nature sont évalués au prix de vente à la production si les denrées sont produites sur l'exploitation, et aux prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

Les avantages en nature, évalués comme indiqué au présent article feront obligatoirement l'objet d'une mention détaillée quant à leur nature, leur quantité et leur montant sur le bulletin de paie du mois au cours duquel ils ont été fournis.

ARTICLE 31 - TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les travailleurs handicapés doivent percevoir le même salaire que les autres salariés ; toutefois l'employeur peut demander un abattement du salaire si le salarié a été préalablement reconnu travailleur handicapé par la COTOREP.

COTOREP -

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Cité Administrative - B.P. 132 -

23003 GUERET

Téléphone 55 52 42 41,

ARTICLE 32 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE

Les employeurs qui relèvent de la présente convention s'engagent à adhérer, pour l'ensemble de leur personnel salarié âgé de 16 ans au moins, à la C.A.M.A.R.C.A. (Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricole, 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08)

ARTICLE 33 - COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

La loi du 30 Décembre 1988 oblige l'employeur à verser dans certaines conditions un complément de salaire qui n'est pas pris en charge par la M.S.A. en cas de maladie ou d'accident

Le complément doit être versé aux salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté et sous réserve de régularité de l'absence (prise en charge par la M.S.A. et justification à l'employeur sous 48 heures).

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle le complément doit être versé dès le 1er jour d'arrêt.

En cas de maladie ou d'accident de trajet le complément doit être versé à compter du 11ème jour après l'arrêt.

Ce complément doit être calculé de telle sorte que le total perçu par le salarié, indemnités journalières versées par la M.S.A. plus complément, soit égal aux totaux ci-dessous :

Pour le salarié ayant une ancienneté chez l'employeur de	Le total sera de :	pendant :
3 à 7 ans	90% de la rémunération brute suivi de 66,66% de cette même rémunération	30 jours 30 jours
8 à 12 ans	idem idem	40 jours 40 jours
13 à 17 ans	idem idem	50 jours 50 jours
18 à 22 ans	idem idem	60 jours 60 jours
23 à 27 ans	idem idem	70 jours 70 jours
28 à 32 ans	idem idem	80 jours 80 jours
33 et plus	idem idem	90 jours 90 jours

En cas d'arrêts successifs les compléments sont versés dans les limites indiquées ci-dessus par période de 12 mois.

ARTICLE 33.1 – REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES

Abrogé par avenant numéro 27 du 3 décembre 2009 étendu le 26/07/2010 JO du 15/09/2010, voir accords de prévoyance et complémentaire santé en annexe

~~Tous les salariés non cadres, sans condition d'ancienneté, employés sur les exploitations et entreprises visées par l'article 1^{er} de la présente convention bénéficient d'une garantie Décès et d'une garantie Incapacité de travail temporaire, assurées par AGRI PREVOYANCE.~~

~~1. GARANTIE DECES~~

~~Cette couverture décès comprend trois prestations :~~

- ~~— un capital décès,~~
- ~~— une rente annuelle d'éducation,~~
- ~~— une indemnité frais d'obsèques.~~

a) ~~Le capital décès~~

~~En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100% de son salaire annuel brut, majoré de 25% par enfant à charge et de 50% pour le conjoint, est versé par AGRI PREVOYANCE à la demande du ou des bénéficiaires.~~

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

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

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

- ~~— aux bénéficiaires désignés par le participant,~~
- ~~— au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune,~~
- ~~— aux héritiers.~~

~~Le cocontractant d'un PACS est assimilé au conjoint non séparé de corps.~~

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

~~En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3^{ème} catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.~~

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

- ~~— de la guerre civile ou étrangère,~~
- ~~— du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.~~

b) ~~La rente annuelle d'éducation~~

~~En cas de décès du salarié, chaque enfant (âgé de 0 à 18 ans) à charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation et sous réserve de scolarisation jusqu'à 25 ans.~~

~~La valeur de cette rente est fixée chaque année par le Conseil d'Administration d'AGRI PREVOYANCE.~~

~~e) L'indemnité frais d'obsèques~~

~~En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou à défaut du concubin, ou des enfants à charge d'un participant non retraité, une indemnité frais d'obsèques, d'un montant égal à 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès, soit 2682 € pour l'année 2007, est attribuée au participant non retraité à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques.~~

~~Toutes les questions qui ne trouveraient pas leur réponse dans le texte de la présente convention collective devront être examinées à la lumière du règlement AGRI PREVOYANCE, annexé à l'accord d'adhésion du 27 mars 2007 ».~~

~~2. GARANTIE INCAPACITE DE TRAVAIL TEMPORAIRE~~

~~(modifié par avenant n°25 du 14 novembre 2008 JO du 16 septembre 2009)~~

~~En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit à l'indemnité journalière légale de maladie des assurances sociales agricoles, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par AGRI PREVOYANCE de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) s'élève à :~~

~~— 90% du gain journalier de base retenu par la caisse de mutualité sociale agricole pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours,~~

~~— 80% du même gain jusqu'à expiration du versement des indemnités journalières par la caisse de mutualité sociale agricole sans pouvoir excéder le 1095^{ème} jour.~~

~~Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :~~

~~— le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident et de maladie de la vie privée et dès le 1er jour en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;~~

~~— les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales ;~~

~~— l'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.~~

~~En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues jusqu'à la fin de l'indemnisation.~~

~~3. COTISATIONS ET ORGANISME ASSUREUR~~

~~(modifié par avenant n°25 du 14 novembre 2008 JO du 16 septembre 2009)~~

~~La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI-PREVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, Rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.~~

~~Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel non cadre.~~

~~L'ensemble des cotisations est dû dès le premier jour d'embauche.~~

~~-~~

~~Les cotisations telles que fixées par l'accord d'adhésion à l'institution, sont assises sur la totalité des salaires bruts et réparties comme suit :~~

	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	0,86%	0,41%	0,45%
Décès	0,40%	0,24%	0,16%
TOTAL	1,26%	0,65%	0,61%

~~La part patronale de la cotisation Incapacité de travail comprend le financement de la garantie légale de maintien de salaire due par l'employeur en cas de maladie ou d'accident de ses salariés, prévue par les articles L1226-1 et D1226-1 et 2 du Code du travail, soit 0,41%.~~

~~Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par AGRI-PREVOYANCE pour le compte de l'employeur.~~

~~Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, mais également de CSG et CRDS.~~

~~L'assurance des charges sociales patronales est financée par une cotisation de 0,15% intégralement supportée par l'employeur.~~

~~4. REEXAMEN DU REGIME ET DU CHOIX DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE~~

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

~~5. REVISION ET DENONCIATION~~

~~En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant, de changement d'organisme assureur :~~

~~— les prestations d'incapacité temporaire en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.~~

~~— il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations Incapacité, au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO~~

~~— la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire.~~

6. DATE D'EFFET

~~Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2007 pour une durée indéterminée et s'appliqueront aux arrêts de travail survenus à cette date.~~

CHAPITRE VII

(avenant 16 du 30 septembre 2002)

DUREE DU TRAVAIL

« ARTICLE 34 - DEFINITION

En application de l'accord national étendu du 23 décembre 1981 et de l'ordonnance du 30 janvier 1982 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, la durée normale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail ainsi précisée s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûte et aux repas.

Le temps de travail effectif commence à partir du moment où les salariés se trouvent à la disposition de l'employeur et finit lorsqu'ils cessent d'être à la disposition de ce dernier.

Sont notamment assimilés au travail effectif, les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation payés, de repos compensateur payé, les jours chômés et payés des salaires mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que des périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.¹

ARTICLE 35 - EQUIVALENCE

Pour le personnel de l'élevage la durée de présence correspondant à 35 heures de travail effectif est fixée comme suit :

¹ Deuxième et troisième alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions du I de l'article L. 713-5 du code rural et de l'article 6.1 de l'accord national du 23 décembre 1981

1 h 15 du temps de surveillance des animaux est comptée pour une heure de travail effectif, étant entendu que cette activité ne peut être qu'accessoire et ne peut représenter la totalité du temps de travail. ²

ARTICLE 35 bis –ASTREINTES **(avenant 15 du 19 avril 2002)**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a 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 étant considérée comme un temps de travail effectif.

L'employeur peut instituer une période d'astreinte dans les conditions suivantes :

- limitation à vingt fois par an pendant la période de repos hebdomadaire, sans pouvoir dépasser trois semaines consécutives deux fois par an,*
- limitation à trois semaines consécutives pour les périodes de nuit, sans pouvoir dépasser trois fois par an. »*

Les heures de travail effectuées seront indemnisées au tarif normal (avec majoration en cas d'heures de nuit au sens de l'article 51 et en cas d'heures supplémentaires hebdomadaires).

Le temps de déplacement aller et retour sera indemnisé sur la base d'un forfait au kilomètre équivalent à 5% de la valeur horaire du 1^{er} niveau. Le montant à payer équivaudra à la multiplication de ce forfait par le nombre de kilomètres totaux parcourus, aller et retour. ³

ARTICLE 36 - DUREES MAXIMALES

² Article non étendu.

³ Cet article est étendu sous réserve des dispositions de l'article 6-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par avenant du 26 mars 2000 :

«les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »

Cet article est étendu sous réserve également du respect des dispositions de l'article L. 714-1 du code rural relatif au repos hebdomadaire (cf article 42 ci-dessous).

Les heures de travail prises en compte pour le calcul des durées maximales du travail sont les heures de travail réellement effectuées.

Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée dans ces dispositions est déterminée par référence à l'année civile.

ARTICLE 37 - DUREE JOURNALIERE MAXIMALE DE TRAVAIL

Sauf dérogation accordée par l'Inspecteur du Travail la durée journalière ne pourra excéder dix heures

ARTICLE 38 - DUREE HEBDOMADAIRE MAXIMALE DE TRAVAIL

Sauf dérogation accordée par l'Inspecteur du Travail la durée hebdomadaire du travail ne pourra excéder 48 heures pour une semaine considérée, et 44 heures en moyenne sur une période de douze mois consécutifs.

ARTICLE 39 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Définition et paiement des heures supplémentaires : Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine (celle-ci commençant le Lundi à 0 heures pour se terminer le Dimanche à 24 heures), ou de la durée considérée comme équivalente, doivent être justifiées par des travaux urgents et les nécessités en main-d'œuvre. Elles sont décidées par l'employeur ou son représentant.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures :

- d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;

- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

Elles donnent lieu à majoration:

- au-delà d'une durée normale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 43 heures inclusivement : majoration de 25 % du salaire horaire, (à titre transitoire jusqu'à la fin de l'année 2002 les majorations seront limitées à 10% pour les heures de 36 à 39 inclus),*
- au-delà d'une durée de travail de 43 heures : majoration de 50 % du salaire horaire.*

En accord avec le ou les salariés le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos équivalent ⁴

ARTICLE 40 - REGISTRE HORAIRE

La durée du travail peut être fixe et dans ce cas l'horaire doit être affiché. Si ce n'est pas le cas les heures de travail effectuées doivent être portées sur un registre. Celui-ci devra être conforme aux prescriptions suivantes :

- il y sera consigné, au jour le jour, le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié. Les heures passées à la surveillance des animaux pour lesquelles s'applique le système d'équivalence prévu à l'article 35 ci-dessus devront être portées en précisant le temps de présence et la durée du travail effectif correspondant.*
- une copie du document sera remise au salarié en même temps que sa paie*

⁴ Dispositions étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural relatif aux durées du travail hebdomadaires moyennes et absolues (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période de douze mois consécutifs)

• il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et conservé pendant un an.⁵

ARTICLE 41 - REPOS COMPENSATEUR

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires :

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par année civile. Cette durée s'entend de l'ensemble du travail effectué et du travail assimilé. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- 1861 à 1900 heures de travail par an : un jour*
- 1901 à 1940 heures de travail par an : deux jours*
- de 1941 à 2000 heures de travail par an : quatre jours.*

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.⁶

ARTICLE 42 - REPOS HEBDOMADAIRE

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de vingt quatre heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien de onze heures soit un total de trente-cinq heures consécutives.

Toutefois, pour le personnel employé aux soins des animaux, l'employeur peut :

1. accorder le repos hebdomadaire par roulement, à tout ou partie de son personnel, un autre jour que le dimanche à condition que le repos tombe au moins deux fois par mois le dimanche.

et, sous réserve de l'accord du salarié et après obtention préalable d'une autorisation du chef du service départemental de l'inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, :

2. accorder le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

3. accorder un repos hebdomadaire d'une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.⁷

⁵ article étendu sous réserve du respect des dispositions du décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995.

⁶ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 qui fixe notamment les modalités de prise du repos compensateur.

Dans tous les cas, l'ouvrier ayant travaillé le dimanche a droit à un repos payé comme temps de travail effectif, majoré de 50 % en temps à prendre dans la semaine qui suit.

Réciproquement, le salarié qui a bénéficié d'un repos d'un jour et demi peut être appelé à travailler le dimanche suivant sous réserve des dispositions du deuxième alinéa du présent article.

ARTICLE 43 - RECUPERATION

Les heures perdues au dessous de la durée normale peuvent être récupérées dans les cas et selon les modalités ci-dessous :

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

2. résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise du travail.

3. pour intempéries, dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

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

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante heures par période de douze mois consécutifs.⁸ »

⁷ Deuxième alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 relatif au repos hebdomadaire en agriculture.

⁸ Point 1 de cet article étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 713-4 du code rural. prévoyant qu'une récupération peut être programmée suite au chômage d'un jour ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 6 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 qui prévoit notamment l'information de l'inspecteur du travail.

CHAPITRE VIII

JOURS FERIES, CONGES ANNUELS, CONGES SPECIAUX, CONGES SANS SOLDE

ARTICLE 44 – JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

(avenant 15 du 19 avril 2002)

Le 1er Janvier
Le Lundi de Pâques
Le 1er Mai
Le 8 Mai
L'Ascension
Le Lundi de Pentecôte
Le 14 Juillet
L'Assomption
La Toussaint
Le 11 Novembre
Le 25 décembre

seront des jours chômés et payés lorsqu'ils tomberont un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

A l'exception du 1^{er} mai un jour férié pourra être exceptionnellement travaillé. Dans ce cas les heures effectuées seront payées avec une majoration de 50%, cette majoration pourra être sur demande du salarié compensée par un temps de repos rémunéré équivalent à prendre dans les quatre semaines suivantes, dans ce cas, mentions devront en être faites sur le bulletin de salaire relatif au mois d'acquisition du repos compensateur de remplacement ainsi que sur celui de prise effective de ce repos.

ARTICLE 45 - DUREE DES CONGES PAYES ANNUELS

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur s'il justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant au moins un mois de travail effectif (celui-ci pouvant consister en un mois entier ou, par équivalence, en quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail, ceux-ci étant adjacents ou non) au cours de l'année de référence, soit du 1er juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année en cours.

La durée du congé est déterminée sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

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

ARTICLE 46 - PERIODE DES CONGES PAYES

La période légale de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année. L'ordre et la date de départ en congés payés sont fixés par l'employeur après consultation des salariés ou de leurs représentants selon les procédures prévues aux articles L 223-7 et L 223-7-1 du Code du Travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, aucune modification sur la date du départ ne peut intervenir un mois avant la date prévue.

ARTICLE 47 - ETALEMENT ET FRACTIONNEMENT DES CONGES

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L 223-8 du Code du Travail et donne droit à des congés supplémentaires d'un ou deux jours ouvrables.

La partie du congé qui excède 24 jours peut être fractionnée sans ouvrir droit à ces jours de congés supplémentaires.

Cependant, la cinquième semaine de congés payés pourra, après accord entre l'employeur et le salarié, être accordée immédiatement après les quatre premières.

ARTICLE 48 - INDEMNITE DE CONGE PAYE

Celle-ci est égale au un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence rappelée à l'article 45 ci-dessus, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération qui aurait été versée si le salarié avait continué à travailler.

ARTICLE 49 - CONGES DE NAISSANCE

Tout salarié a droit à un congé de trois jours, indépendant des congés annuels payés, à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer, conformément à l'article L 226-1 du Code du Travail.

ARTICLE 50 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Tout salarié bénéficie d'un congé spécial payé, indépendant du congé annuel, ainsi fixé :

- mariage du salarié..... 4 jours
- mariage d'un enfant du salarié 2 jours
- décès du conjoint du salarié 3 jours
- décès d'un descendant du salarié 3 jours
- décès d'un ascendant du salarié
ou de son conjoint..... 1 jour
- décès d'un frère ou d'une soeur du salarié..... 1 jour

ARTICLE 51 – TRAVAIL DE NUIT

(avenant 15 du 19 avril 2002)

Le travail de nuit s'entend des heures entre 21 heures et 6 heures du matin.

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

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin donne droit à une majoration de salaire calculée ainsi :

- 25% supplémentaires pour chacune des quatre premières heures,
- 50% supplémentaires pour chacune des suivantes.⁹

⁹ Cet article est étendu sous sous réserve des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail.

CHAPITRE IX

APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE -

ARTICLE 52 -

1 - APPRENTISSAGE

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires, d'une part à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Lorsque les cours théoriques ou les épreuves d'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps qui y est consacré est rémunéré comme temps de travail.

2 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Le salaire reste intégralement dû lorsque le salarié est amené à suivre un stage de formation dans le cadre du F.A.F.S.E.A.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 53 - ADHESIONS ULTERIEURES

Tout syndicat professionnel qui ne fait pas partie de la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

ARTICLE 54 - DEPOT LEGAL

La présente convention qui se substitue à celle du 13 novembre 1967 modifiée est remise à chacune des organisations signataires, cinq autres originaux sont déposés auprès du Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Creuse.

ARTICLE 55 - EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention ; celle-ci s'appliquera entre les parties signataires dès le lendemain de son dépôt au greffe et dans toutes les entreprises visées à l'article 1er dès la publication de l'arrêté d'extension.

Il est précisé toutefois que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou de conventions.

FAIT A GUERET, le 27 OCTOBRE 1993

Suivent les signatures...

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DES SALARIES :

Pour l'Union Départementale C.G.T.

Pour l'Union Départementale C.F.T.C.

Raymond AUMARECHAL

Albert GARRIGUE

Pour l'Union départementale F.G.A.-C.F.D.T

Pour l'Union départementale C.G.T.-F.O

Alain ALLARD

Robert JEANSANETAS

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DES EMPLOYEURS

Pour le Centre Départemental
des Jeunes Agriculteurs

Pour le Syndicat Départemental
des Propriétaires ruraux

Patrick MOUTARDE

Bernard PIGNOT

Pour la Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles

Guy De LAMBERTERIE

(avenant n°11 du 1^{er} juillet 1999)

« ANNEXE I : REMUNERATION DES SALARIES EMBAUCHES
UNIQUEMENT POUR LE RAMASSAGE ET LE CONDITIONNEMENT
DES PETITS FRUITS ROUGES (MYRTILLES, FRAMBOISES,
CASSIS, GROSEILLES, FRAISES)

article 1 : Durée du travail

La durée du travail est limitée à huit heures par jour. Une pause minimum d'une heure est respectée dès que le travail dépasse quatre heures consécutives. La durée hebdomadaire de travail (entendue du Lundi zéro heure au Dimanche vingt-quatre heures) est limitée à trente neuf heures, le Dimanche pouvant être travaillé dans les conditions définies par le code rural .

article 2 : Rémunération

Cueilleurs et cueilleurs trieurs :

Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret du 28/09/1995 relatif au contrôle de la durée du travail, les 4 éléments suivants sont apportés :

- le salaire horaire de référence est égal au SMIC
 - le rythme normal de cueillette est précisé dans chaque contrat en fonction du verger, de ses variétés et de son âge, dans les limites suivantes :
- **Myrtilles**
 - de 5 à 7 kg en vrac par heure pour le cueilleur,
 - de 3,5 à 5,5 kg en barquettes par heure pour le cueilleur-conditionneur.
 - **Framboises**
 - de 6 à 8 kg en vrac par heure pour le cueilleur,
 - de 3 à 5 kg en barquettes par heure pour le cueilleur-conditionneur.
 - **Groseilles**
 - de 10 à 12 kg en vrac par heure pour le cueilleur,
 - de 6 à 8 kg en barquettes par heure pour le cueilleur-conditionneur.

- **Cassis**
 - de 8 à 10 kg en vrac par heure pour le cueilleur,
 - de 5 à 7 kg en barquettes par heure pour le cueilleur-conditionneur.
 - **Fraises**
 - de 12 à 15 kg en vrac par heure pour le cueilleur,
 - de 10 à 12 kg en barquettes par heure pour le cueilleur-conditionneur.
- le salaire à l'unité récoltée est égal au SMIC horaire divisé par le rythme normal de cueillette.
 - la pesée se fait en présence du salarié. Les deux parties enregistrent les pesées pour calculer le montant du salaire.

Aucun abattement de salaire ne peut être pratiqué pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans payés selon les modalités ci-dessus.

Trieurs Conditionneurs :

Le rythme normal de travail fixé sur chaque exploitation est voisin de 50 kg par heure à la main. Le salaire horaire minimum est le SMIC.

Qualité de travail :

Chaque employeur précise dans un règlement d'entreprise la qualité du travail à fournir (fruits de bouche, fruits de transformation).

Les contrats des travailleurs occasionnels précisent qu'une majoration de 10 % du salaire de base est appliqué au titre des congés payés.

article 3

Les salariés occasionnels définis en en-tête du présent avenant ne bénéficient pas des dispositions de l'article 44 de la présente convention et le travail des jours fériés situés dans la période de ramassage (14 Juillet et 15 Août) est possible sans ouvrir de droit particulier.

article 4

Les salariés occasionnels définis en en-tête du présent avenant ne bénéficient pas des dispositions de l'article 25 de la présente convention. »

(avenant n°12 du 28 septembre 1999)

« ANNEXE II : REMUNERATION DES SALARIES SAISONNIERS
EMBAUCHES POUR DES TRAVAUX DANS LES VERGERS DE
POMMES CULTIVES EN BASSE TIGE

I/ DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES SAISONNIERS EMBAUCHES
POUR LA RECOLTE DES POMMES

A) Durée du travail

La durée du travail des salariés définis en titre est limitée à huit heures par jour. Une pause minimum d'une heure est respectée dès que le travail dépasse quatre heures consécutives.

B) Rémunération :

• Définition du travail à la tâche

Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret du 28/09/1995 relatif au contrôle de la durée du travail, les quatre éléments suivants sont apportés :

1°) le salaire horaire de référence est égal au SMIC,

2°) le rythme normal de cueillette est fixé ainsi qu'il suit, étant entendu que seuls sont concernées les variétés de fruits qui se ramassent en un seul passage et que la récolte ne peut concerner qu'une seule destination ainsi que précisé ci-dessous à la fois :

<u>Fruits de table</u> , à savoir fruits conformes au calibre, déposés dans le palox non mâchés, conservant leur pédoncule, sans présence de feuilles et ne comportant pas plus de 2% approximativement de fruits abîmés	La correspondance s'établit à 3,5 paloxs pleins de 100 x 120 ou 3 paloxs de 120 x 120 pour une journée de huit heures
- <u>Fruits d'industrie</u> , à savoir tous ceux n'entrant pas dans la catégorie ci-dessus.	La correspondance s'établit à 5 paloxs pleins de 100 x 120 ou 4,5 paloxs de 120 x 120 pour une journée de huit heures

3°) le salaire à l'unité récoltée (palox) est égal au SMIC horaire multiplié par huit heures et divisé par le nombre de palox fixé ci-dessus.

4°) Chaque palox porte un signe distinctif extérieur permettant de l'attribuer à un ramasseur déterminé. Un décompte journalier des paloxs remplis est établi par l'exploitant. Lors de la remise de la feuille de paie l'ensemble des décomptes correspondant aux récoltes du salarié lui est remis simultanément.

Qualité du travail

Chaque employeur précise chaque année en fonction de l'état des fruits au moment de la récolte dans le contrat de travail ou dans un document écrit communiqué aux salariés la qualité du travail à fournir.

Congés payés et jeunes travailleurs

Les fiches de paie des travailleurs définis en titre comportent une majoration de 10 % du salaire de base au titre des congés payés quelque soit la durée effective du contrat.

Aucun abattement de salaire ne peut être pratiqué pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans payés selon les modalités ci-dessus.

C) jours fériés

Les salariés saisonniers embauchés pour la récolte des pommes ne bénéficient pas des dispositions de l'article 44 de la présente convention et le travail des jours fériés éventuellement situés dans la période de ramassage est possible sans ouvrir de droit particulier.

D) indemnité conventionnelle

Les salariés saisonniers embauchés pour la récolte des pommes ne bénéficient pas des dispositions de l'article 25 de la présente convention. "

II / DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES EMBAUCHES POUR LA TAILLE ET L'ECLAIRCISSEMENT MANUEL DES VERGERS

A) Rémunération

Les salariés saisonniers embauchés pour la taille et l'éclaircissement manuel des vergers de pommes sont payés à l'heure en fonction du S.M.I.C. en vigueur et leur salaire brut est majoré d'une prime de 10% au titre des congés payés quelque soit la durée du travail effectué.

B) indemnité conventionnelle

Les salariés saisonniers embauchés pour la taille et l'éclaircissement manuel des vergers de pommes ne bénéficient pas des dispositions de l'article 25 de la présente convention. »