Convention collective Polycultures, cultures spécialisées, élevages, élevages spécialisés et CUMA de la Corrèze 24 mai 1967



ENTRE:

- la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Corrèze ;
- le Syndicat départemental de la Propriété Agricole et des Employeurs de Main-d'oeuvre Agricole de la Corrèze;
- la F.D.S.E.F. -MODEF CORREZE-,
- la Confédération Paysanne « MADARAC » de la Corrèze (adhésion le 7 JANVIER 1975) ;
- la Fédération départementale des CUMA (adhésion le 1er OCTOBRE 1992);
- le Syndicat des MARAICHERS, HORTICULTEURS et PEPINIERISTES de la CORREZE (adhésion le 1er JANVIER 1998) ;

dûment mandatés à cet effet par le Conseil d'Administration de leurs Organisations respectives.

- d'une part,

ET:

- l'Union départementale des Syndicats C.G.T. de la Corrèze,
- l'Union départementale des Syndicats F.O. de la Corrèze.
- I'Union départementale des Syndicats C.F.D.T. de la Corrèze.
- l'Union départementale C.F.E. C.G.C. de la Corrèze,
- la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C. (adhésion le 1er OCTOBRE 1998) ;

tous agissant en vertu de dispositions statutaires ou de délibérations du bureau de leurs Organisations respectives,

- <u>d'autre part</u>,

il a été conciu, conformément au Titre III du Livre I du CODE du TRAVAIL, la présente CONVENTION.

mise à jour au 1er septembre 2008

..../....

TABLE des MATIERES

	Page	3
Chapitre I - champ d'application Article 1 : champ d'application professionnel Article 2 : apprentis et stagiaires Article 3 : incidence sur les contrats antérieurs Article 4 : champ d'application territorial	5 5 5 5	5
Chapitre II - durée, révision et dénonciation de la convention Article 5 : durée de la convention Article 6 : révision et dénonciation de la convention	6 6	6
Chapitre III- procédure conventionnelle de conciliation d'arbitrage Article 7 : conflits collectifs Article 8 : conflits individuels	6 7	6
Chapitre IV - liberté syndicale et d'opinion Article 9: Article 10:	7 7	7
Chapitre V - délégués syndicaux et délégués du personnel Article 11 : délégués syndicaux Article 12 : délégués du personnel	8	8
Chapitre V bis - liberté d'expression des travailleurs dans l'entreprise Article 13 : droit d'expression des salariés	8	8
Chapitre VI - permanence de l'emploi - période d'essai - embauchage Article 14 : modalités d'embauchage Article 15 : période d'essai	9 9	9
Chapitre VII - classification des emplois Article 16 : définition des catégories professionnelles et coefficients	10-11-12	10
Chapitre VIII - salaires Article 17 : rémunération de base Article 18 : salaires des jeunes ouvriers Article 19 : changement temporaire de catégorie Article 20 : salaire de l'ouvrier embauché sous contrat de travail saisonnier Article 21 : avantages en nature Article 22 : primes Article 23 : prime d'ancienneté Article 24 : frais de déplacement Article 25 : indemnités de départ et de mise à la retraite	13 14 14 14 15 15 15	13
Chapitre IX - paiement du salaire Article 26 : modalités de paiement des salaires Article 27 : bulletin de paye	16 16	16

	Page	8
Chapitre X - durée du travail - repos hebdomadaire - jours fériés		16
Article 28 : durée du travail	17	
Article 29 : annualisation de la durée du travail	17	
Article 30 : définition et rémunération des heures supplémentaires	17	
Article 31 : durées maximales du travail	17	
Article 32: maximum d'entreprises	18	
Article 33 : dispositions relatives au contrôle	18	
Article 34 : repos hebdomadaire et jours fériés	18	
Article 35 : travail de nuit	19	
Chapitre XI – congés		19
Article 36 : congés pour événements familiaux	19	(0)
Article 37 : congés payés annuels	19	
Chapitre XII - hygiène et sécurité - médecine du travail		20
Article 38 : hygiène et sécurité	20	
Article 38 bis – participation des salariés à la CPDHSCT	20	
Article 39 : visite d'embauche - médecine du travail	21	
Article 40 : logement	21	
Chapitre XIII - formation professionnelle		21
Article 41 : apprentissage	21	
Article 41 bis : formation professionnelle	21	
Chapitre XIV - cessation du contrat de travail		22
Article 42 : contrat à durée déterminée	22	
Article 43 : contrat à durée indéterminée	22 - 23	
Article 44: attestation de cessation de travail	24	
Article 45 : certificat de travail	24	
Chapitre XV - sanctions disciplinaires		24
Article 46 : procédure	24	
Article 47 : contrôle judiciaire	24	
Chapitre XVI – régime de prévoyance		25
Article 48 : prévoyance	25-26-27	1000
Chapitre XVII - retraite complémentaire		27
Article 49 : retraite complémentaire	27	
Chapitre XVIII - date d'effet		28
Article 50 : date d'effet	28	
Article 51 : dépôt et extension	28	
·		

.../...

AVENANT "CADRES"

Article 1er	: Champ d'application	30
Article 2	: Classification des emplois	30
Article 3	: Durée du travail	30
Article 4	: Salaires	3
Article 5	: Prime d'ancienneté	3
Article 6	: Avantages en nature	31
Article 7	: Frais d'emménagement	31
Article 8	: Période d'essai	31
Article 9	: Recrutement	32
Article 10	: Congés de maladie	32
Article 11	: Congés de formation	32
Article 12	: Rupture du contrat de travail	32
Article 13	: Allocation de fin de carrière	34
Article 14	: Régime de prévoyance	34
	: Avantages acquis	34
	: Dépôt et extension	34

CHAPITRE I -

CHAMP d'APPLICATION

Article 1er - CHAMP d'APPLICATION PROFESSIONNEL -

La présente Convention Collective de Travail règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés ainsi que des C.U.M.A.

Des Avenants à la présente Convention pourront être conclus pour certains secteurs professionnels et en particulier pour le personnel des exploitations horticoles et des pépinières.

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

Article 2 - APPRENTIS et STAGIAIRES -

L'apprenti est un jeune travailleur en première formation professionnelle alternée, titulaire d'un contrat de travail de type particulier. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation.

La présente Convention n'est pas applicable aux stagiaires titulaires d'une convention conclue entre un Etablissement d'enseignement agricole et le chef d'exploitation.

Article 3 - INCIDENCE sur les CONTRATS ANTERIEURS -

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

L'application de la présente Convention ne peut en aucun cas avoir pour effet de faire perdre aux travailleurs le bénéfice d'avantages acquis quels qu'ils soient, non prévus ci-dessous, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis aux travailleurs.

Article 4 - CHAMP d'APPLICATION TERRITORIAL -

La présente Convention est applicable aux exploitations et CUMA visées à l'article 1 et situées sur le territoire du **département de la Corrèze**.

Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

CHAPITRE II -

DUREE, REVISION et DENONCIATION de la CONVENTION

Article 5 - DUREE de la CONVENTION -

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Sauf dénonciation signifiée comme il est indiqué ci-dessous, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

La présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'intervention de nouvelles dispositions.

Article 6 - REVISION et DENONCIATION de la CONVENTION -

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.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par l'Inspecteur du Travail, 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 de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la lettre recommandée susvisée.

La Commission mixte se réunit à la diligence du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles dans les 30 jours qui suivent la constatation par ce Service d'une majoration supérieure à 3 % du SMIC applicable lors de l'établissement du dernier Avenant déterminant les salaires des personnels entrant dans le champ d'application de la Convention.

En tout état de cause, et conformément à l'article L. 132-12 du Code du Travail, les Organisations liées par la présente Convention, se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

CHAPITRE III -

PROCEDURE CONVENTIONNELLE de CONCILIATION et d'ARBITRAGE

Article 7 - CONFLITS COLLECTIFS -

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant une Commission Paritaire de conciliation qui se substitue à la Section départementale agricole de conciliation instituée par l'article R 523-22 du CODE du TRAVAIL.

Cette Commission est composée de trois représentants titulaires des employeurs agricoles (dont un titulaire et un suppléant représentant les Cultures Spécialisées et un titulaire et un suppléant représentant les CUMA) et de trois représentants titulaires et trois représentants suppléants des salariés agricoles désignés par les Organisations syndicales signataires de la Convention.

La présidence et le Secrétariat de cette Commission sont assurés par le Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La Commission Paritaire de conciliation entend les parties au conflit collectif, qui sont tenues de comparaître devant elle, et s'efforce de les concilier. Elle ne peut, en aucun cas, apporter 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 non conciliation ou d'ajournement. Tout procès-verbal de conciliation doit être dressé sur le champ, signé par le Président et les membres de la Commission et déposé au Greffe du Tribunal d'Instance de TULLE.

En cas de non conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans les quinze jours suivant la réunion.

Article 8 - CONFLITS INDIVIDUELS -

Les parties auront la possibilité de soumettre leurs conflits individuels à l'Inspecteur du Travail, Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ; chacune de ces parties pourra se faire assister par un représentant des Organisations signataires.

CHAPITRE IV -

LIBERTE SYNDICALE et d'OPINION

Article 9 -

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 quatrième 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 ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 10

D'une façon générale, les employeurs et salariés s'engagent à appliquer strictement les dispositions des textes en vigueur, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

CHAPITRE V -

DELEGUES SYNDICAUX et DELEGUES du PERSONNEL

Article 11 - DELEGUES SYNDICAUX -

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

Dans la limite de dix heures par mois, les employeurs sont tenus de laisser aux délégués syndicaux, sur présentation d'un mandat émanant de leur Organisation, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions syndicales.

Article 12 - DELEGUES du PERSONNEL -

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux délégués du personnel doivent être appliquées par tous de bonne foi.

CHAPITRE V bis -

LIBERTE d'EXPRESSION des TRAVAILLEURS dans l'ENTREPRISE

Article 13 - DROIT d'EXPRESSION des SALARIES -

Quelle que soit l'importance de l'effectif de l'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression portant sur :

- le contenu et l'organisation de leur travail,
- la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et au cours du temps de travail. Le temps passé à l'exercice du temps d'expression est rémunéré comme tel.

CHAPITRE VI -

PERMANENCE de l'EMPLOI PERIODE d'ESSAI - EMBAUCHAGE

Article 14 - MODALITES d'EMBAUCHAGE -

Dans les conditions prévues par le CODE du TRAVAIL, le contrat de travail peut être conclu selon les modalités suivantes :

- contrat à durée Indéterminée.
- contrat à durée déterminée conclu pour l'un des motifs prévu aux articles L.122-1-1 et L.122-2 du Code du Travail.

Pour chacune de ces modalités, le salarié peut être embauché à temps complet ou à temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

a) Contrat à durée Indéterminée :

Afin d'éviter toutes contestations, l'embauchage fera l'objet d'un acte écrit établi en deux exemplaires, signés par les deux parties, mentionnant obligatoirement la date d'effet du contrat, le lieu du travail, la durée du travail, la catégorie d'emploi et le coefficient du salarié. L'un des exemplaires est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.

b) Contrat à durée déterminée :

Conformément aux dispositions des articles L.122-1 et suivants du CODE du TRAVAIL, tous les contrats de travail à durée déterminée seront conclus par écrit en double exemplaire, signés de l'employeur et du salarié et conservés par chacun d'eux.

Tout contrat non écrit, est réputé à durée indéterminée.

Article 15 - PERIODE d'ESSAI -

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

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

a) dans le cas d'un contrat à durée indéterminée :

- ➤ 2 semaines pour les saiariés au coefficient 100,
- → 4 semaines pour les salariés classés à un coefficient supérieur à 100 selon la classification des emplois de l'article 16 ci-dessous.

b) dans le cas d'un contrat à durée déterminée :

- → 1 jour par semaine lorsque le contrat de travail est conclu pour moins de trois mois,
- → 2 semaines iorsque le contrat de travail est conclu pour une durée égale à trois mois et inférieure à six mois,

En cas de rupture du contrat 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.

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

CHAPITRE VII -

CLASSIFICATION des EMPLOIS

Article 16 - DEFINITION des CATEGORIES PROFESSIONNELLES et COEFFICIENTS :

NIVEAU I: EMPLOIS d'EXECUTANTS -

⊃ Echelon 1 : Coefficient 100 :

Emploi manuel répétitif, reproduit après simple démonstration, exécuté seul selon des consignes précises et / ou en présence d'une personne chargée du contrôle de son travail.

⊃ Echelon 2 : Coefficient 110 :

Emploi exécuté selon des consignes précises et / ou sous surveillance fréquente, comportant des tâches sans difficulté particulière mais pouvant nécessiter un temps d'adaptation. L'emploi peut comporter la conduite occasionnelle d'un tracteur ainsi que l'utilisation de machines préréglées de maniement simple.

<u>exemples</u>: travaux d'entretien de vergers (pulvérisation - broyage), travaux de fenaison (endainage - fanage).

NIVEAU II: EMPLOIS SPECIALISES -

⊃ Echelon 1 : Coefficient 120 :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisées selon des consignes précises et sous surveillance intermittente. Le titulaire est capable de détecter les anomalies et incidents pour lesquels il alerte son supérieur hiérarchique ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent.

<u>exemples</u>: préparation de la bouillie pour la pulvérisation - pressage des fourrages - préparation et distribution des aliments pour les animaux.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

⊃ Echelon 2 : Coefficient 130 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Il a la responsabilité du matériel qu'il utilise et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

exemple: entretien du matériel courant.

Filière emplois administratifs :

<u>Employé spécialisé</u>: Emploi nécessitant la maîtrise d'une instruction générale de base. L'emploi comporte la réalisation de travaux nécessitant des connaissances acquises par une formation professionnelle appropriée, ou par une pratique approfondie du métier.

Le titulaire est capable d'organiser son travail, de déterminer l'ordre d'exécution de ses tâches en fonction des impératifs, de préparer son travail, et de le mener correctement jusqu'au bout.

L'employé maîtrise l'emploi du matériel courant de bureautique.

exemples : Rédaction de courriers, opérations de secrétariat courantes.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

NIVEAU III: EMPLOIS QUALIFIES-

⊃ Echelon 1 : Coefficient 140 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, le cas échéant, sur tout ou partie de l'entreprise, réalisées à partir d'instructions. Dans le cadre de celles-ci, le titulaire est responsable de la bonne exécution de son travail dont il est capable d'évaluer le résultat et d'ajuster le mode d'exécution.

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.

Le titulaire de l'emploi peut être assisté par d'autres salariés dont il guide le travail.

L'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

<u>exemples</u>: conduite d'engins dans une CUMA - maîtrise des techniques de taille - réglage du matériel conduite d'un groupe de cueilleurs - appréciation de l'état physiologique des végétaux ou des animaux et réalisation des interventions ou traitements simples liés à la prévention ou au maintien de l'état de santé.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

⊃ Echelon 2 : Coefficient 150 :

En plus des tâches définies à <u>l'Echelon 1</u>, le titulaire doit organiser son travail dans le cadre des directives générales qu'il reçoit. Il participe à l'organisation du travail.

Filière emplois administratifs :

Employé de bureau qualifié: Emploi comportant une parfaite maîtrise des services et du matériel, notamment informatique utilisé pour leur accomplissement. L'employé est responsable de la qualité du travail qu'il exécute, selon des consignes générales. Le titulaire, par exemple; secrétaire ou aide comptable, grâce à une formation professionnelle, ou une expériences professionnelle, sait présenter son travail dactylographié, et rédiger la correspondance courante d'après des directives générales.

exemples : Aide comptable, secrétaire.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

NIVEAU IV: EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES -

⇒ Echelon 1 : Coefficient 160 :

Le titulaire organise et exécute le travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données portant sur la planification du travail et les objectifs.

Il transmet les directives reçues ; il participe aux décisions techniques ; il apprécie et diagnostique l'état des cultures, des élevages et du matériel. Il en rend compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Cet emploi nécessite des connaissances et des références professionnelles éprouvées.

exemple: organisation d'un chantier.

Emploi correspondant au référentiel du BTA.

⊃ <u>Echelon 2</u>: <u>Coefficient 170</u>:

En plus des tâches définies à l'<u>Echelon 1</u>, le titulaire participe aux relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise.

Il vérifie l'exécution du travail d'un ou de plusieurs aides à partir des objectifs fixés par l'encadrement ou le chef d'entreprise.

Il peut en outre être appelé à organiser le travail d'une équipe de façon accessoire et temporaire.

exemple : organisation du travail d'une équipe de saisonniers.

Filière emplois administratifs :

En plus des tâches définies au niveau précédent, l'employé doit être capable de faire preuve d'initiatives et de prendre des responsabilités dans le cadre de ses fonctions. Le cas échant, il peut être chargé de coordonner le travail de plusieurs employés du Service.

Le titulaire est capable de maîtriser seul l'exécution de toutes opérations comptables.

exemple : Secrétaire de Direction, comptable..

Emploi correspondant au référentiel du BTA.

DEROULEMENT de CARRIERE:

Le salarié classé au NIVEAU I - Echelon 1 - passera automatiquement, après un an de présence dans l'exploitation, à l'Echelon 2.

Dans les NIVEAUX II – III et IV, une concertation doit avoir lieu tous les ans dans l'entreprise, entre l'employeur et le salarié, en vue de l'accès au NIVEAU ou à l'Echelon supérieur. Il sera tenu compte des effets d'acquisition des compétences par la formation permanente.

CHAPITRE VIII -

SALAIRES

* (Avenant nº 129 du 15 juillet 2008) - Article 17 - REMUNERATION de BASE -

- "SALAIRE HORAIRE:

Le salaire horaire des ouvriers visés à l'article 16 de la CONVENTION est déterminé comme suit :

Coefficie	Qualification	TAUX HORAIRE 1er Juillet 2008
23) 92)	► NIVEAU I - Emplois d'exécutants	
100	Echelon 1	8,71 €
110	Echelon 2	8,73 €
	→ NIVEAU II – Emplois spécialisés	
120	Echelon 1	8,80 €
130	Echelon 2	8,86 €
	→ NIVEAU III – Emplois qualifiés	
140	Echelon 1	8,90 €
150	Echelon 2	9,00 €
160	Echelon 1	9,43 €
170	Echelon 2	9,73 €

^{* «} procédure d'extension en cours »

Les salaires fixés par la présente Convention constituent des rémunérations minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

La rémunération des ouvriers permanents est mensuelle c'est-à-dire indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ainsi, pour un salarié employé à temps complet, le forfait mensuel sera obtenu par le produit : 151,67 H x salaire horaire.

* (Avenant n° 126 du 19 octobre 2006)

Les paragraphes relatifs au « <u>Travail à la tâche concernant les productions de Petits Fruits Rouges</u> » sont abrogés à compter du <u>31 décembre 2006</u>.

20

^{* «} procédure d'extension en cours »

Article 18 - SALAIRES des JEUNES OUVRIERS -

Les salaires des ouvriers et ouvrières âgés de moins de 18 ans subissent les abattements suivants par rapport à ceux des ouvriers et ouvrières de la même catégorie professionnelle :

Toutefois, les ouvriers de moins de 18 ans peuvent recevoir les salaires de la catégorie adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Les abattements ci-dessus sont supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 19 - 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 20 - SALAIRE de l'OUVRIER EMBAUCHE SOUS CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER -

Les salariés embauchés sous contrat de travail saisonnier percevront une rémunération horaire minimale égale à celle perçue par un ouvrier classé au coefficient 110 de la présente convention.

Article 21 - AVANTAGES en NATURE -

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur vient en déduction des salaires fixés aux articles 17 et suivants de la présente convention.

a) Nourriture :

La nourriture sera variée et en quantité suffisante aux trois repas, du matin, de midi et du soir ; la boisson sera loyale et marchande. Les ouvriers permanents nourris le seront également les dimanches et jours de fête.

La valeur journalière de la nourriture est fixée à 2 fois la valeur horaire du coefficient 100 pour tous les ouvriers, quelque soit leur coefficient hiérarchique. Elle sera revalorisée dans les mêmes conditions que le salaire de référence.

b) Logement:

Le logement étant un accessoire du contrat de travail, il n'est dû comme tel que jusqu'à l'expiration dudit contrat.

Le prix d'une chambre meublée est fixé à 9 Heures au coefficient 100 par mois : les draps sont fournis et blanchis par l'employeur.

Lorsque le logement mis à la disposition de l'ouvrier ouvre droit à l'allocation de logement 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.

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

- pour la première plèce : 4 heures de travail au coefficient 100
- pour chaque plèce supplémentaire : 3 Heures de travail au coefficient 100
- supplément pour eau sous pression dans le logement : 5 heures de travail au coefficient 100
- supplément pour salle d'eau : 10 heures de travail au coefficient 100.

Ces retenues s'appliquent à des logements conformes aux dispositions prévues par le décret 95-978 du 24 AOUT 1995 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Le montant de la consommation d'électricité pourra seulement être retenu s'il existe un compteur particulier pour le logement du salarié.

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 au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

Toutefois, les denrées produites sur l'exploitation et retenues pour le calcul des fermages seront évaluées au prix moyen fixé par le dernier texte réglementaire publié.

Article 22 - PRIMES -

Les bergers et vachers pourront recevoir des primes ou des pourcentages sur les ventes fixés par les parties : ces primes ou pourcentages seront, soit un élément soit un supplément du salaire minimum afférent à la catégorie professionnelle du salarié selon les stipulations du contrat de travail.

Article 23 - PRIME d'ANCIENNETE -

Les salariés et les cadres des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, des CUMA, des exploitations horticoles et des pépinières bénéficient d'une prime d'ancienneté définie comme suit :

- 2 % pour une ancienneté comprise entre 5 et 8 ans,
- 3 % pour une ancienneté de 9 à 15 ans,
- 5 % pour une ancienneté au-delà de 15 ans.

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire brut.

Article 24 - FRAIS de DEPLACEMENTS -

Dans le cas où le salarié est appelé à engager des dépenses en raison de déplacements nécessités par son travail, le remboursement de ces frais est réalisé par l'employeur au moment de la paie, sur la base du prix de revient kilométrique déterminé annuellement par les Services Fiscaux en fonction de la puissance fiscale du véhicule.

Article 25 - INDEMNITES de DEPART et de MISE à la RETRAITE -

- Le salarié quittant volontairement l'exploitation pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit -s'il a plus de 10 ans d'ancienneté- à l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article L.122-14-13 du Code du Travail.

- Le salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à l'indemnité de départ en retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 43 de la présente Convention.

Sans préjudice de l'application de l'Art. L.122-12 du Code du Travail, si le contrat de travail ne subsiste pas par suite du changement d'employeur ou de la disparition de l'exploitation pour quelque cause que ce soit, l'employeur cédant versera à son salarié une prime calculée de la même manière que l'indemnité de mise à la retraite à partir de cinq années de présence dans l'exploitation.

CHAPITRE IX -

PAIEMENT du SALAIRE

Article 26 - MODALITES de PAIEMENT des SALAIRES -

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

Article 27 - BULLETIN de PAYE -

L'employeur doit remettre obligatoirement au salarié, à l'occasion de chaque paiement du salaire, une pièce justificative dite "bulletin de paye" conforme à l'article R.143-2 du Code du Travail.

Un double du bulletin de paye doit être conservé par l'employeur. Un livre de paye doit en outre être tenu qui retrace les éléments ci-dessus portés sur le bulletin de paye.

CHAPITRE X -

DUREE du TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES

Article 28 - DUREE du TRAVAIL -

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 Heures par semaine conformément aux dispositions de l'article L.713-2 du Code rural, des textes réglementaires d'application et de l'Accord National du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de l'employeur.

Sont toutefois assimilés à un temps de travail effectif les jours :

- de congés payés,
- de congés pour évènements familiaux,
- de congés de formation payés,
- de repos compensateur payé.

Sont également assimilés à un temps de travail effectif :

- les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés par accord d'entreprise,
 - les heures de délégation payées des Représentants du Personnel,
 - les périodes limitées d'une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause d'Accident du Travail, Maladie Professionnelle, congé de maternité.

Dans les entreprises où il est d'usage de payer le temps passé aux casse-croûtes, ce temps sera assimilé à un temps de travail effectif.

« Article 29 - ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL -»

L'annualisation de la durée du travail a pour objet d'adapter la durée du travail à la nature saisonnière de l'activité.

Sa mise en oeuvre est faite dans les conditions prévues par l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié dans son article 10.4 - Chapitre X et son annexe II.

Article 30 - DEFINITION et REMUNERATION des HEURES SUPPLEMENTAIRES -

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de travail effectif défini à l'article 28.

Elles sont mises en œuvre dans les conditions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 – chapitre VII (articles 7.1 – 7.2 – 7.3 et 7.4).

Article 31 - Durées maximales du travall -

- Durée maximale journalière -

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixé à 10 heures par l'article L.713-2 du Code rural.

Cependant -en cas de surcroît temporaire d'activité- la durée maximale journalière de travail peut être portée jusqu'à douze heures :

- 🛰 dans la limite de 50 Heures par an.

Durée maximale hebdomadaire -

En application de l'article L.713-13 du Code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures, sauf dérogation accordée par le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

- Durée maximale annuelle -

En application de l'Accord du 23 décembre 1981 l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle de travail à 1940 heures sauf dans les conditions prévues par le ledit accord dans son article 8.4.

Article 32 - MAXIMUM d'ENTREPRISES -

Par application de l'Accord du 23 décembre 1981, dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 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 et des conditions prévues par le ledit accord dans son article 8.5.

Article 33 - DISPOSITIONS RELATIVES au CONTRÔLE -

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paye ; l'approbation du salarié ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre.

Une copie du document, établie dans les conditions et avec les effets prévus cidessus, est remise au salarié qui en fait la demande.

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

Article 34 - REPOS HEBDOMADAIRE et JOURS FERIES -

Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche. Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche peut être admis par roulement ; cependant le jour de repos doit tomber le dimanche au moins une fois sur deux.

Dans le cas du travail du dimanche effectué pour les soins aux animaux ou toute autre tâche urgente, il sera accordé dans la semaine qui suit, un repos d'une durée égale au temps passé. Les heures du travail du dimanche sont majorées de 50 %.

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

- 1er JANVIER, LUNDI de PAQUES, 8 MAI, ASCENSION, LUNDI de PENTECOTE, - 14 JUILLET, ASSOMPTION, TOUSSAINT, 11 NOVEMBRE et NOEL.

Ils sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Le congé payé du salarié tombant un jour férié normalement ouvré, sera prolongé d'un jour.

Les heures travaillées un jour férié seront rémunérées comme la journée du 1er MAI.

Les salaires s'y rapportant seront calculés en tenant compte de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

Article 35 - TRAVAIL de NUIT -

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

Cependant, des dérogations exceptionnelles au travail de nuit pourront être admises dans les conditions et limites de l'Arrêté Préfectoral du 23 MARS 1982.

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit ; il est rémunéré avec une majoration de 50%.

CHAPITRE XI-

CONGES

Article 36 - Congés pour évènements familiaux -

Tout salarié a droit à un congé de trois jours, indépendant des congés annuels payés, à l'occasion de chaque nalssance ou adoption survenue à son foyer.

En dehors des congés annuels, des congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié	4 jours
- mariage d'un enfant	2 jours
- décès du conjoint ou d'un enfant du salarié	3 jours
- décès d'un descendant autre que fils ou fille	1 jour
- décès d'un ascendant (père ou mère)	3 jours
- décès d'un ascendant autre que père ou mère	1 jour
- décès d'un frère ou sœur	1 jour.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des évènements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 37 - Congés payés 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 mols de travail effectif 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.

La période 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 ou accord des parties, aucune modification sur la date du départ ne peut intervenir un mois avant la date prévue.

Le congé d'une durée supérieure à douze 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. Il est attribué deux jours ouvrables de congés payés lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq.

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 congé payé pourra, après accord entre l'employeur et le salarié, être accordée immédiatement après les quatre premières.

Durant son congé le salarié perçoit une indemnité calculée conformément aux articles L 223-11 du CODE du TRAVAIL qui ne peut en aucun cas être inférieure à la rémunération qui aurait été versée si le salarié avait continué à travailler.

CHAPITRE XII -

HYGIENE et SECURITE - MEDECINE du TRAVAIL -

Article 38 - Hygiène et Sécurité -

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 à l'article L.233-5 du Code du Travail sont obligatoires. L'employeur doit fournir aux conducteurs de tracteur qui en font la demande une ceinture abdominale de protection.

Toutes mesures de protection doivent être prises lors de l'emploi de produits chimiques. En outre, l'employeur doit mettre, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés, à la disposition des travailleurs et veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs ne constituent pas des avantages en nature.

Article 38 bis - Participation des salariés à la Commission Paritaire Départementale d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail -

Tous les salariés présents dans les entreprises auront la possibilité de participer, une fois par an, aux réunions organisées par la Commission Paritaire Départementale d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en Agriculture (CPDHSCT).

Le temps de présence d'un salarié à cette réunion sera considéré pour 50% sur justificatif délivré par la CPDHSCT, comme temps de travail effectif rémunéré comme tel. Le temps de présence restant sera récupéré, d'un commun accord entre le salarié et son employeur, hors du temps de travail habituel.

Article 39 - Visite d'embauche - Médecine du Travail -

Les employeurs prendront les mesures nécessaires pour faciliter les examens médicaux prévus par les articles 29 et suivants du décret n° 82-397 du 11 MAI 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des Services Médicaux en agriculture.

Le salarié ne pourra refuser de passer les visites du Médecin du Travail obligatoires. Tout refus de sa part peut être constitutif d'un motif de rupture du contrat de travail sous réserve de l'application des dispositions des Art. L. 122-14 et suivants du Code du Travail.

Article 40 - Logement -

Les locaux mis à la disposition des salariés agricoles par les employeurs doivent répondre aux conditions prévues par les textes en vigueur et notamment par le Décret du 24 AOUT 1995 et l'Arrêté du 1er JUILLET 1996 relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

CHAPITRE XIII -

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 41 - Apprentissage -

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

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

Article 41 bis - Formation Professionnelle -

Les parties conviennent d'un protocole d'accord en vue de créer la Commission Paritaire départementale de la formation professionnelle des salariés agricoles du département chargée de promouvoir les actions de formation.

CHAPITRE XIV -

CESSATION du CONTRAT de TRAVAIL

Article 42 - Contrat à durée déterminée -

Sous réserve des dispositions des articles L. 122-3-8, L. 231-8, L. 412-15, L. 420-23 et L. 436-2 du CODE du TRAVAIL, le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Le contrat peut être rompu par accord des parties, faute grave ou force majeure.

Si des relations contractuelles se poursuivent entre les parties après l'échéance du terme, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

Article 43 - Contrat à durée indéterminée -

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

1°) Préavis ou délai-congé :

La partie qui désire rompre le contrat doit prévenir l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ; la date de présentation de la Lettre Recommandée fixe le point de départ du délai-congé. Elle doit en outre respecter un préavis ou délai-congé dont la durée est déterminée comme suit :

O selon l'ancienneté:

- a) Période d'emploi égale ou supérieure à une semaine : Préavis : 1 jour franc
- b) Période d'emploi au moins égale à un mois mais inférieure à 6 mois : Préavis : 1 semaine
- c) Période d'emploi égale ou supérieure à 6 mois : Préavis : 1 mois
- d) Période d'emploi ininterrompue chez le même employeur égale ou supérieure à 2 ans :
 - > Préavis incombant au salarié : 1 mois
- ➤ Préavis incombant à l'employeur : 2 mois (application de l'article L.122-6 du Code du travail).

2 selon le type d'emploi :

<u>ouvriers non permanents</u> : le salarié et l'employeur doivent respecter un délai-congé identique d'une semaine.

3 s'il s'agit d'un ménage logé : deux mois.

2°) Procédures de licenciement :

En application des stipulations des articles L.122-14 et suivants du Code du Travail, tout employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation. En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix et l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Si les délais de préavis ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une indemnité de brusque rupture dont le montant est égal au salaire qui aurait été payé ou perçu pendant la durée du préavis non accordé ou non accompli.

Cette indemnité n'exclut pas éventuellement l'attribution à la partie lésée de dommages et intérêts dont le montant est déterminé par la juridiction compétente.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

3°) Indemnité de licenciement -

L'ouvrier ayant deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité minimum de licenciement. Cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base soit de 20 Heures de salaire, soit de 1/10^{ème} de mois, par année de service dans l'exploitation jusqu'à 10 ans d'ancienneté. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou celui des 12 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, l'indemnité sera calculée sur la base de 1/10^{ème} de mois ou de 20 Heures de salaire par année d'ancienneté + 1/15ème de mois pour chaque année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Pour un licenciement fondé sur un motif économique, cette indemnité ne peut être inférieure à 2/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 2/10ème de mois de salaire plus 2/15ème par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

4°) Recherche d'emploi -

Pendant la durée du préavis, l'ouvrier pourra disposer, pour la recherche d'un emploi, de 2 heures par jour avec possibilité de cumuler à concurrence de :

- 5 jours si la durée du préavis est de deux mois,
 3 jours si la durée du préavis est de un mois,
 2 jours si la durée du préavis est de quinze jours.

Ces jours seront pris par journée ou fraction de journée en accord avec les parties. Ils seront payés suivant l'horaire en vigueur. Ils seront également payés en cas de démission du salarié.

Article 44 - Attestation de cessation de travail -

A la demande des ouvriers quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de délivrer une attestation pour leur permettre de retrouver du travail.

L'attestation doit mentionner la date à laquelle l'ouvrier sera libre de tout engagement.

Article 45 - Certificat de travail -

L'employeur est tenu de remettre au salarié à l'expiration du contrat, un certificat de travail, conformément à l'article 122-16 du Code du Travail.

CHAPITRE XV -

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 46 - Procédure -

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction et quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié dans celle-ci, il doit convoquer le salarié et lui indiquer l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

L'avertissement ou tout autre sanction de même nature qui n'a pas d'incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, ne relève pas de cette procédure.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Articie 47 - Contrôle judiciaire -

En cas de litige, le CONSEIL des PRUD'HOMMES dont la saisine interrompt la prescription visée à l'article précédent, apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

CHAPITRE XVI -

(Avenant n° 123 du 10 novembre 2005)

« REGIME DE PREVOYANCE

« Article 48 - Prévoyance -

1 - Champ d'application

Les exploitations visés par la convention collective de Travail concernant les Exploitations Agricoles de Polyculture, de Cultures Spécialisées, d'Elevage, d'Elevages Spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 adhèrent à AGRI-PREVOYANCE afin de faire bénéficier de la garantie incapacité de travail selon les modalités précisées ci-après.

2 - Prestations -

2 - 1 : Participants - Bénéficiaires :

Bénéficient de la garantie les salariés non cadres justifiant d'une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise en ce qui concerne le risque maladie, et sans condition d'ancienneté pour le risque accident du travail.

2 - 2 : Contenu des prestations :

- Incapacité temporaire :

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident de la vie privée, accident du travail, du trajet ou maladie professionnelle, bénéficiaires d'indemnités journalières légales bénéficient :

- à compter du premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle,
- à compter du onzième jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, d'indemnités journalières complémentaires, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à :
- 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours,

et à :

- 66,66 % de ce même salaire aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Les niveaux d'indemnisation prévus ci-dessus s'entendent sous déduction des indemnités journalières légales et ne peuvent être supérieurs au salaire net d'activité qu'aurait perçu le salarié.

- Incapacité permanente :

En cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux-tiers, il est versé une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole dont le montant mensuel est égal à 16,66% du douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisations des assurances sociales agricoles.

Les pensions d'incapacité permanente éventuellement en cours de service à la date d'entrée en vigueur de la présente garantie continuent à être supportées par l'ancien organisme assureur; en revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur seront prises en charge par AGRI-PREVOYANCE dans la mesure où l'organisme assureur précédent n'assurerait pas lui-même cette revalorisation.

En cas de résiliation de la garantie prévue par la présente annexe ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation; dans cette dernière hypothèse, 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 et invalidité, au moins sur la base de l'évolution du point ARRCO.

- Fonctionnement :

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées pour le compte de AGRI-PREVOYANCE par la Caisse de M.S.A. aux salariés bénéficiaires de la garantie conjointement aux indemnités journalières légales, selon la même périodicité et sans formalité spécifique.

3 - Couverture des charges sociales :

Les charges sociales (patronales et ouvrières) dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la Caisse de la M.S.A. par AGRI-PREVOYANCE.

Pour ce faire, la part ouvrière des cotisations sociales dues sur les indemnités journalières est prélevée sur le montant même de ces indemnités qui sont donc servies nettes de cotisations aux salariés bénéficiaires.

4 - Cotisations:

Le financement de la garantie est assuré par une cotisation égale à 0,98% (soit 0,73% pour l'incapacité temporaire et 0,25% pour l'incapacité permanente) des rémunérations versées aux salariés visés à l'article 2 ci-dessus.

Cette cotisation sera supportée à raison de 0,49% par l'employeur et de 0,49% par le salarié, les fractions de cotisation destinées à la couverture, d'une part de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie, soit 0,26%, et d'autre part des risques accident du travail, soit 0,14%, étant à la charge de l'employeur.

Au sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,16 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Ces cotisations sont appelées par la Caisse de la MSA conjointement aux autres cotisations sur salaires.

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités en cas de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

5 - Point de départ et cessation de garanties :

Les prestations prévues par le présent accord s'appliquent aux arrêts de travail survenus à compter de sa date d'effet.

6 - Date d'effet :

Le présent accord prend effet au 1er AVRIL 2006.

7 - <u>Durée</u> :

Le présent accord est valable aussi longtemps que restent en vigueur les dispositions de la Convention Collective désignant AGRI-PREVOYANCE.

AGRI-PREVOYANCE communique, chaque année avant le 31 AOUT aux partenaires sociaux signataires, un bilan de la garantie pour l'année civile écoulée ».

* « procédure d'extension en cours »

CHAPITRE XVII -

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 49- Retraite complémentaire -

La Commission Mixte prend acte de ce qu'un régime complémentaire de Retraite, applicable au personnel des exploitations de polyculture du département a été institué, par Convention Collective du 7 MARS 1967, et enregistré au GREFFE du TRIBUNAL d'INSTANCE de TULLE le 14 MARS 1967, avec effet du 1er AVRIL 1967.

CHAPITRE XVIII -



Article 50 - Date d'effet -

La présente Convention prend effet à compter du 1er JUIN 1967.

Article 51 - Dépôt et extension -

La présente Convention sera remise à chacune des Organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de TULLE.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente Convention conformément aux articles L.133-10 et suivants du Livre I du Code du Travail.

.../...

AVENANT " CADRES "

à la CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL du 24 MAI 1967

concernant les EXPLOITATIONS AGRICOLES de POLYCULTURE, de CULTURES SPECIALISES, d'ELEVAGE, d'ELEVAGES SPECIALISES et des CUMA de la Corrèze

ENTRE:

- la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Corrèze ;
- le Syndicat départemental de la Propriété Agricole et des Employeurs de Main-d'oeuvre Agricole de la Corrèze ;
-) la F.D.S.E.F. -MODEF CORREZE-,
- la Confédération Paysanne « MADARAC » de la Corrèze (adhésion le 7 JANVIER 1975) ;
- la Fédération départementale des CUMA (adhésion le 1er OCTOBRE 1992);

dûment mandatés à cet effet par le Conseil d'Administration de leurs Organisations respectives,

- <u>d'une part</u>,

ET:

- I'Union départementale des Syndicats C.G.T. de la Corrèze,
- I'Union départementale des Syndicats F.O. de la Corrèze,
- ▶ l'Union départementale des Syndicats C.F.D.T. de la Corrèze,
- I'Union départementale C.F.E. C.G.C. de la Corrèze,
- la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.

 (adhésion le 1er OCTOBRE 1998);

tous agissant en vertu de dispositions statutaires ou de délibérations du bureau de leurs Organisations respectives,

- d'autre part,

il a été conclu, conformément au Titre III du Livre I du CODE du TRAVAIL, le présent **AVENANT** à la CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL des EXPLOITATIONS AGRICOLES de la CORREZE, le 24 MAI 1967.

Article 1er - Champ d'application -

Le présent AVENANT complète, en ce qui concerne les Cadres d'Exploitations Agricoles et des C.U.M.A. et employés assimilés, la Convention Collective de Travail du 24 MAI 1967.

Toutes les dispositions de la Convention Collective de Travail du 24 MAI 1967 qui ne sont pas contraires à celles du présent AVENANT sont applicables au personnel d'encadrement.

Article 2 - Classification des emplois -

Le personnel d'encadrement est classé en catégories définies et affectées de coefficients hiérarchiques comme ci-dessous :

Cadres du 4ème groupe ; coefficient 180

Ne sont classés dans cette catégorie que les comptables répondant à la définition suivante :

Employé capable de traduire en comptabilité toutes les opérations afférentes à la gestion du budget général et des budgets spéciaux et d'établir tous documents servant de base à la comptabilité et la justifiant.

Cadres du 3ème groupe : coefficient 200

Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur, à moins que la permanence des travaux y supplée.

Cadres du 2ème groupe : coefficient 280

Agent dirigeant l'exploitation ou la CUMA suivant les directives générales de l'employeur ou d'un cadre supérieur, ne s'occupant pas seul des achats et des ventes, pouvant embaucher le personnel.

Cadres du 1er groupe : coefficient 350

Agent chargé d'administrer l'exploitation ou la CUMA suivant les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle.

Article 3 - Durée du travail -

Les Cadres ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi et qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation.

Ils doivent consacrer tout leur temps à la bonne marche de l'exploitation.

Pour tenir compte de cette obligation, les Cadres du premier groupe qui jouissent dans l'exercice de leurs fonctions, d'une indépendance complète, sont assurés d'une rémunération mensuelle fixée sur la base de la durée maximale du travail.

La rémunération minimale des Cadres des 2ème et 3ème Groupes est basée sur un forfait mensuel de 195 Heures par mois.

* (Avenant n° 130 du 15 juillet 2008) - Article 4 - Salaires -

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties.

Le salaire mensuel de base des Cadres est fixé comme suit :

SALAIRES des CADRES		SALAIRE MENSUEL de BASE
➤ CADRE du 1er GROUPE	[coef. 350]	3 153.60 €
➤ CADRE du 2ème GROUPE	[coef. 280]	3 072.12 €
➤ CADRE du 3ème GROUPE	[coef. 200]	2 097.23 €
➤ CADRE du 4ème GROUPE	[coef. 180]	1 877.13 €

^{* «} procédure d'extension en cours »

Article 5 - Prime d'ancienneté -

Les salariés et les cadres des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés, des CUMA, des exploitations horticoles et des pépinières bénéficient d'une prime d'ancienneté définie comme suit :

- 2 % pour une ancienneté comprise entre 5 et 8 ans,
- 3 % pour une ancienneté de 9 à 15 ans,
- 5 % pour une ancienneté au-delà de 15 ans.

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire brut.

Article 6 - Avantages en nature -

Les avantages en nature fournis au personnel d'encadrement peuvent venir en déduction de son salaire mensuel, conformément aux règles prévues pour les salariés agricoles par l'article 24 de la Convention Collective de Travail du 24 MAI 1967.

Article 7 - Frais d'emménagement -

Les frais d'emménagement à l'embauche sont supportés par l'employeur, sauf clause contraire consignée par écrit, et sauf en cas de rupture du contrat à l'initiative du cadre pendant la période d'essai.

Article 8 - Période d'essai -

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

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

- deux mois pour les Cadres du 3ème et 4ème Groupe,
- quatre mois pour les Cadres du 2ème Groupe,
- six mois pour les Cadres du 1er Groupe.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé, avec avis de réception :

- quinze jours à l'avance pour les Cadres du 3ème Groupe et 4ème Groupe
- un mois à l'avance pour les Cadres du 2ème Groupe,
- deux mois à l'avance pour les Cadres du 1er Groupe.

Article 9 - Recrutement -

Un contrat de travail écrit, établi en deux exemplaires, sera rédigé au moment de l'embauche.

Ce contrat indique notamment : sa date d'effet, sa durée, la durée de la période d'essai, la catégorie d'emploi du Cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du Cadre. 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.

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

Article 10 - Congés de maladie -

Après quatre années d'ancienneté, il est accordé aux Cadres pour maladie dûment constatée et sur avis du médecin, un congé pouvant aller jusqu'à six mois au maximum par période de douze mois. Pendant les deux premiers mois, l'agent conserve l'intégralité de ses appointements et pendant les trois mois suivants il ne perçoit plus que la moitié des dits appointements. Les prestations en espèces d'Assurances Sociales et de la Caisse de Prévoyance perçues par le Cadre seront déduites pendant la durée de pleine rémunération.

Article 11 - Congés de formation -

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur et indépendamment des dispositions légales relatives aux congés de formation, les Cadres bénéficient chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 6 jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement techniques organisés, soit par les Services du Ministère de l'Agriculture, soit par les Organisations Professionnelles.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés.

Article 12 - Rupture du contrat de travail -

a) procédure :

Il sera fait application de la procédure décrite dans l'article 43 2°) de la présente Convention.

b) préavis ou délai-congé :

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 préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 3 mois pour les Cadres du 3ème Groupe et 4ème Groupe,
- 4 mois pour les Cadres du 2ème Groupe,
- 6 mois pour les Cadres du 1er Groupe.

c) indemnité de licenciement :

Tout Cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenclement égale à un demi-mois de salaire par année de présence avec maximum de 6 mois.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le Cadre intéressé a atteint l'âge normal de la retraite fixé par le régime obligatoire d'assurances sociales agricoles et par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles.

Article 13 - Allocation de fin de carrière -

Le personnel d'encadrement visé par le présent Avenant, bénéficie d'une allocation de fin de carrière dans les conditions fixées ci-après :

Le Cadre qui part en retraite et qui justifie des conditions légales ainsi que le Cadre reconnu inapte au travail et dont le départ en retraite intervient à la suite d'un accord entre les parties, reçoit une allocation calculée selon les mêmes règles que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13 ci-dessus affectée d'un coefficient de réduction de 50 % sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

Article 14 - Régime de prévoyance -

Le personnel d'encadrement visé par la présente Convention est obligatoirement affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles dont le siège est à PARIS : 73, rue de Clichy - 75009 PARIS.

Article 15 - Avantages acquis -

Le présent Avenant 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 le présent Avenant conservent le bénéfice de la situation acquise.

Article 16 - Dépôt et extension -

Le présent Avenant sera remis à chacune des Organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de TULLE.

Les parties signataires demandent l'extension du présent Avenant, conformément aux articles L 133-10 et suivants du Livre I du CODE du TRAVAIL.

ಹಿಂದಿಂದಿಂದಿಂ * ಮಾರ್ವವಿಂದಿಂದಿ

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

- pour la première plèce : 4 heures de travail au coefficient 100
- pour chaque plèce supplémentaire : 3 Heures de travail au coefficient 100
- supplément pour eau sous pression dans le logement : 5 heures de travail au coefficient 100
- supplément pour salle d'eau : 10 heures de travail au coefficient 100.

Ces retenues s'appliquent à des logements conformes aux dispositions prévues par le décret 95-978 du 24 AOUT 1995 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Le montant de la consommation d'électricité pourra seulement être retenu s'il existe un compteur particulier pour le logement du salarié.

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 au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

Toutefois, les denrées produites sur l'exploitation et retenues pour le calcul des fermages seront évaluées au prix moyen fixé par le dernier texte réglementaire publié.

Article 22 - PRIMES -

Les bergers et vachers pourront recevoir des primes ou des pourcentages sur les ventes fixés par les parties : ces primes ou pourcentages seront, soit un élément soit un supplément du salaire minimum afférent à la catégorie professionnelle du salarié selon les stipulations du contrat de travail.

Article 23 - PRIME d'ANCIENNETE -

Les salariés et les cadres des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, des CUMA, des exploitations horticoles et des pépinières bénéficient d'une prime d'ancienneté définie comme suit :

- 2 % pour une ancienneté comprise entre 5 et 8 ans,
- 3 % pour une ancienneté de 9 à 15 ans,
- 5 % pour une ancienneté au-delà de 15 ans.

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire brut.

Article 24 - FRAIS de DEPLACEMENTS -

Dans le cas où le salarié est appelé à engager des dépenses en raison de déplacements nécessités par son travail, le remboursement de ces frais est réalisé par l'employeur au moment de la paie, sur la base du prix de revient kilométrique déterminé annuellement par les Services Fiscaux en fonction de la puissance fiscale du véhicule.

Article 25 - INDEMNITES de DEPART et de MISE à la RETRAITE -

- Le salarié quittant volontairement l'exploitation pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit -s'il a plus de 10 ans d'ancienneté- à l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article L.122-14-13 du Code du Travail.

- Le salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à l'indemnité de départ en retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 43 de la présente Convention.

Sans préjudice de l'application de l'Art. L.122-12 du Code du Travail, si le contrat de travail ne subsiste pas par suite du changement d'employeur ou de la disparition de l'exploitation pour quelque cause que ce soit, l'employeur cédant versera à son salarié une prime calculée de la même manière que l'indemnité de mise à la retraite à partir de cinq années de présence dans l'exploitation.

CHAPITRE IX -

PAIEMENT du SALAIRE

Article 26 - MODALITES de PAIEMENT des SALAIRES -

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

Article 27 - BULLETIN de PAYE -

L'employeur doit remettre obligatoirement au salarié, à l'occasion de chaque paiement du salaire, une pièce justificative dite "bulletin de paye" conforme à l'article R.143-2 du Code du Travail.

Un double du bulletin de paye doit être conservé par l'employeur. Un livre de paye doit en outre être tenu qui retrace les éléments ci-dessus portés sur le bulletin de paye.

CHAPITRE X -

DUREE du TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES

Article 28 - DUREE du TRAVAIL -

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 Heures par semaine conformément aux dispositions de l'article L.713-2 du Code rural, des textes réglementaires d'application et de l'Accord National du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de l'employeur.

Sont toutefois assimilés à un temps de travail effectif les jours :

- de congés payés,
- de congés pour évènements familiaux,
- de congés de formation payés,
- de repos compensateur payé.

Sont également assimilés à un temps de travail effectif :

- les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés par accord d'entreprise,
 - les heures de délégation payées des Représentants du Personnel,
 - les périodes limitées d'une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause d'Accident du Travail, Maladie Professionnelle, congé de maternité.

Dans les entreprises où il est d'usage de payer le temps passé aux casse-croûtes, ce temps sera assimilé à un temps de travail effectif.

« Article 29 - ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL -»

L'annualisation de la durée du travail a pour objet d'adapter la durée du travail à la nature saisonnière de l'activité.

Sa mise en oeuvre est faite dans les conditions prévues par l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié dans son article 10.4 - Chapitre X et son annexe II.

Article 30 - DEFINITION et REMUNERATION des HEURES SUPPLEMENTAIRES -

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de travail effectif défini à l'article 28.

Elles sont mises en œuvre dans les conditions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 – chapitre VII (articles 7.1 – 7.2 – 7.3 et 7.4).

Article 31 - Durées maximales du travall -

- Durée maximale journalière -

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixé à 10 heures par l'article L.713-2 du Code rural.

Cependant -en cas de surcroît temporaire d'activité- la durée maximale journalière de travail peut être portée jusqu'à douze heures :

- 🛰 dans la limite de 50 Heures par an.

Durée maximale hebdomadaire -

En application de l'article L.713-13 du Code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures, sauf dérogation accordée par le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

- Durée maximale annuelle -

En application de l'Accord du 23 décembre 1981 l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle de travail à 1940 heures sauf dans les conditions prévues par le ledit accord dans son article 8.4.

Article 32 - MAXIMUM d'ENTREPRISES -

Par application de l'Accord du 23 décembre 1981, dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 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 et des conditions prévues par le ledit accord dans son article 8.5.

Article 33 - DISPOSITIONS RELATIVES au CONTRÔLE -

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paye ; l'approbation du salarié ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre.

Une copie du document, établie dans les conditions et avec les effets prévus cidessus, est remise au salarié qui en fait la demande.

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

Article 34 - REPOS HEBDOMADAIRE et JOURS FERIES -

Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche. Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche peut être admis par roulement ; cependant le jour de repos doit tomber le dimanche au moins une fois sur deux.

Dans le cas du travail du dimanche effectué pour les soins aux animaux ou toute autre tâche urgente, il sera accordé dans la semaine qui suit, un repos d'une durée égale au temps passé. Les heures du travail du dimanche sont majorées de 50 %.

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

- 1er JANVIER, LUNDI de PAQUES, 8 MAI, ASCENSION, LUNDI de PENTECOTE, - 14 JUILLET, ASSOMPTION, TOUSSAINT, 11 NOVEMBRE et NOEL.

Ils sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Le congé payé du salarié tombant un jour férié normalement ouvré, sera prolongé d'un jour.

Les heures travaillées un jour férié seront rémunérées comme la journée du 1er MAI.

Les salaires s'y rapportant seront calculés en tenant compte de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

Article 35 - TRAVAIL de NUIT -

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

Cependant, des dérogations exceptionnelles au travail de nuit pourront être admises dans les conditions et limites de l'Arrêté Préfectoral du 23 MARS 1982.

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit ; il est rémunéré avec une majoration de 50%.

CHAPITRE XI-

CONGES

Article 36 - Congés pour évènements familiaux -

Tout salarié a droit à un congé de trois jours, indépendant des congés annuels payés, à l'occasion de chaque nalssance ou adoption survenue à son foyer.

En dehors des congés annuels, des congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié	4 jours
- mariage d'un enfant	2 jours
- décès du conjoint ou d'un enfant du salarié	3 jours
- décès d'un descendant autre que fils ou fille	1 jour
- décès d'un ascendant (père ou mère)	3 jours
- décès d'un ascendant autre que père ou mère	1 jour
- décès d'un frère ou sœur	1 jour.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des évènements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 37 - Congés payés 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 mols de travail effectif 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.

La période 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 ou accord des parties, aucune modification sur la date du départ ne peut intervenir un mois avant la date prévue.

Le congé d'une durée supérieure à douze 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. Il est attribué deux jours ouvrables de congés payés lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq.

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 congé payé pourra, après accord entre l'employeur et le salarié, être accordée immédiatement après les quatre premières.

Durant son congé le salarié perçoit une indemnité calculée conformément aux articles L 223-11 du CODE du TRAVAIL qui ne peut en aucun cas être inférieure à la rémunération qui aurait été versée si le salarié avait continué à travailler.

CHAPITRE XII -

HYGIENE et SECURITE - MEDECINE du TRAVAIL -

Article 38 - Hygiène et Sécurité -

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 à l'article L.233-5 du Code du Travail sont obligatoires. L'employeur doit fournir aux conducteurs de tracteur qui en font la demande une ceinture abdominale de protection.

Toutes mesures de protection doivent être prises lors de l'emploi de produits chimiques. En outre, l'employeur doit mettre, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés, à la disposition des travailleurs et veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs ne constituent pas des avantages en nature.

Article 38 bis - Participation des salariés à la Commission Paritaire Départementale d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail -

Tous les salariés présents dans les entreprises auront la possibilité de participer, une fois par an, aux réunions organisées par la Commission Paritaire Départementale d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en Agriculture (CPDHSCT).

Le temps de présence d'un salarié à cette réunion sera considéré pour 50% sur justificatif délivré par la CPDHSCT, comme temps de travail effectif rémunéré comme tel. Le temps de présence restant sera récupéré, d'un commun accord entre le salarié et son employeur, hors du temps de travail habituel.

Article 39 - Visite d'embauche - Médecine du Travail -

Les employeurs prendront les mesures nécessaires pour faciliter les examens médicaux prévus par les articles 29 et suivants du décret n° 82-397 du 11 MAI 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des Services Médicaux en agriculture.

Le salarié ne pourra refuser de passer les visites du Médecin du Travail obligatoires. Tout refus de sa part peut être constitutif d'un motif de rupture du contrat de travail sous réserve de l'application des dispositions des Art. L. 122-14 et suivants du Code du Travail.

Article 40 - Logement -

Les locaux mis à la disposition des salariés agricoles par les employeurs doivent répondre aux conditions prévues par les textes en vigueur et notamment par le Décret du 24 AOUT 1995 et l'Arrêté du 1er JUILLET 1996 relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

CHAPITRE XIII -

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 41 - Apprentissage -

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

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

Article 41 bis - Formation Professionnelle -

Les parties conviennent d'un protocole d'accord en vue de créer la Commission Paritaire départementale de la formation professionnelle des salariés agricoles du département chargée de promouvoir les actions de formation.

CHAPITRE XIV -

CESSATION du CONTRAT de TRAVAIL

Article 42 - Contrat à durée déterminée -

Sous réserve des dispositions des articles L. 122-3-8, L. 231-8, L. 412-15, L. 420-23 et L. 436-2 du CODE du TRAVAIL, le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Le contrat peut être rompu par accord des parties, faute grave ou force majeure.

Si des relations contractuelles se poursuivent entre les parties après l'échéance du terme, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

Article 43 - Contrat à durée indéterminée -

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

1°) Préavis ou délai-congé :

La partie qui désire rompre le contrat doit prévenir l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ; la date de présentation de la Lettre Recommandée fixe le point de départ du délai-congé. Elle doit en outre respecter un préavis ou délai-congé dont la durée est déterminée comme suit :

O selon l'ancienneté:

- a) Période d'emploi égale ou supérieure à une semaine : Préavis : 1 jour franc
- b) Période d'emploi au moins égale à un mois mais inférieure à 6 mois : Préavis : 1 semaine
- c) Période d'emploi égale ou supérieure à 6 mois : Préavis : 1 mois
- d) Période d'emploi ininterrompue chez le même employeur égale ou supérieure à 2 ans :
 - > Préavis incombant au salarié : 1 mois
- ➤ Préavis incombant à l'employeur : 2 mois (application de l'article L.122-6 du Code du travail).

2 selon le type d'emploi :

<u>ouvriers non permanents</u> : le salarié et l'employeur doivent respecter un délai-congé identique d'une semaine.

3 s'il s'agit d'un ménage logé : deux mois.

2°) Procédures de licenciement :

En application des stipulations des articles L.122-14 et suivants du Code du Travail, tout employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation. En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix et l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Si les délais de préavis ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une indemnité de brusque rupture dont le montant est égal au salaire qui aurait été payé ou perçu pendant la durée du préavis non accordé ou non accompli.

Cette indemnité n'exclut pas éventuellement l'attribution à la partie lésée de dommages et intérêts dont le montant est déterminé par la juridiction compétente.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

3°) Indemnité de licenciement -

L'ouvrier ayant deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité minimum de licenciement. Cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base soit de 20 Heures de salaire, soit de 1/10^{ème} de mois, par année de service dans l'exploitation jusqu'à 10 ans d'ancienneté. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou celui des 12 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, l'indemnité sera calculée sur la base de 1/10^{ème} de mois ou de 20 Heures de salaire par année d'ancienneté + 1/15ème de mois pour chaque année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Pour un licenciement fondé sur un motif économique, cette indemnité ne peut être inférieure à 2/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 2/10ème de mois de salaire plus 2/15ème par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

4°) Recherche d'emploi -

Pendant la durée du préavis, l'ouvrier pourra disposer, pour la recherche d'un emploi, de 2 heures par jour avec possibilité de cumuler à concurrence de :

- 5 jours si la durée du préavis est de deux mois,
 3 jours si la durée du préavis est de un mois,
 2 jours si la durée du préavis est de quinze jours.

Ces jours seront pris par journée ou fraction de journée en accord avec les parties. Ils seront payés suivant l'horaire en vigueur. Ils seront également payés en cas de démission du salarié.

Article 44 - Attestation de cessation de travail -

A la demande des ouvriers quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de délivrer une attestation pour leur permettre de retrouver du travail.

L'attestation doit mentionner la date à laquelle l'ouvrier sera libre de tout engagement.

Article 45 - Certificat de travail -

L'employeur est tenu de remettre au salarié à l'expiration du contrat, un certificat de travail, conformément à l'article 122-16 du Code du Travail.

CHAPITRE XV -

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 46 - Procédure -

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction et quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié dans celle-ci, il doit convoquer le salarié et lui indiquer l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

L'avertissement ou tout autre sanction de même nature qui n'a pas d'incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, ne relève pas de cette procédure.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Articie 47 - Contrôle judiciaire -

En cas de litige, le CONSEIL des PRUD'HOMMES dont la saisine interrompt la prescription visée à l'article précédent, apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

CHAPITRE XVI -

(Avenant n° 123 du 10 novembre 2005)

« REGIME DE PREVOYANCE

« Article 48 - Prévoyance -

1 - Champ d'application

Les exploitations visés par la convention collective de Travail concernant les Exploitations Agricoles de Polyculture, de Cultures Spécialisées, d'Elevage, d'Elevages Spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 adhèrent à AGRI-PREVOYANCE afin de faire bénéficier de la garantie incapacité de travail selon les modalités précisées ci-après.

2 - Prestations -

2 - 1 : Participants - Bénéficiaires :

Bénéficient de la garantie les salariés non cadres justifiant d'une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise en ce qui concerne le risque maladie, et sans condition d'ancienneté pour le risque accident du travail.

2 - 2 : Contenu des prestations :

- Incapacité temporaire :

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident de la vie privée, accident du travail, du trajet ou maladie professionnelle, bénéficiaires d'indemnités journalières légales bénéficient :

- à compter du premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle,
- à compter du onzième jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, d'indemnités journalières complémentaires, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à :
- 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours,

et à :

- 66,66 % de ce même salaire aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Les niveaux d'indemnisation prévus ci-dessus s'entendent sous déduction des indemnités journalières légales et ne peuvent être supérieurs au salaire net d'activité qu'aurait perçu le salarié.

- Incapacité permanente :

En cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux-tiers, il est versé une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole dont le montant mensuel est égal à 16,66% du douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisations des assurances sociales agricoles.

Les pensions d'incapacité permanente éventuellement en cours de service à la date d'entrée en vigueur de la présente garantie continuent à être supportées par l'ancien organisme assureur; en revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur seront prises en charge par AGRI-PREVOYANCE dans la mesure où l'organisme assureur précédent n'assurerait pas lui-même cette revalorisation.

En cas de résiliation de la garantie prévue par la présente annexe ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation; dans cette dernière hypothèse, 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 et invalidité, au moins sur la base de l'évolution du point ARRCO.

- Fonctionnement :

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées pour le compte de AGRI-PREVOYANCE par la Caisse de M.S.A. aux salariés bénéficiaires de la garantie conjointement aux indemnités journalières légales, selon la même périodicité et sans formalité spécifique.

3 - Couverture des charges sociales :

Les charges sociales (patronales et ouvrières) dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la Caisse de la M.S.A. par AGRI-PREVOYANCE.

Pour ce faire, la part ouvrière des cotisations sociales dues sur les indemnités journalières est prélevée sur le montant même de ces indemnités qui sont donc servies nettes de cotisations aux salariés bénéficiaires.

4 - Cotisations:

Le financement de la garantie est assuré par une cotisation égale à 0,98% (soit 0,73% pour l'incapacité temporaire et 0,25% pour l'incapacité permanente) des rémunérations versées aux salariés visés à l'article 2 ci-dessus.

Cette cotisation sera supportée à raison de 0,49% par l'employeur et de 0,49% par le salarié, les fractions de cotisation destinées à la couverture, d'une part de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie, soit 0,26%, et d'autre part des risques accident du travail, soit 0,14%, étant à la charge de l'employeur.

Au sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,16 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Ces cotisations sont appelées par la Caisse de la MSA conjointement aux autres cotisations sur salaires.

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités en cas de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

5 - Point de départ et cessation de garanties :

Les prestations prévues par le présent accord s'appliquent aux arrêts de travail survenus à compter de sa date d'effet.

6 - Date d'effet :

Le présent accord prend effet au 1er AVRIL 2006.

7 - <u>Durée</u> :

Le présent accord est valable aussi longtemps que restent en vigueur les dispositions de la Convention Collective désignant AGRI-PREVOYANCE.

AGRI-PREVOYANCE communique, chaque année avant le 31 AOUT aux partenaires sociaux signataires, un bilan de la garantie pour l'année civile écoulée ».

* « procédure d'extension en cours »

CHAPITRE XVII -

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 49- Retraite complémentaire -

La Commission Mixte prend acte de ce qu'un régime complémentaire de Retraite, applicable au personnel des exploitations de polyculture du département a été institué, par Convention Collective du 7 MARS 1967, et enregistré au GREFFE du TRIBUNAL d'INSTANCE de TULLE le 14 MARS 1967, avec effet du 1er AVRIL 1967.

CHAPITRE XVIII -



Article 50 - Date d'effet -

La présente Convention prend effet à compter du 1er JUIN 1967.

Article 51 - Dépôt et extension -

La présente Convention sera remise à chacune des Organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de TULLE.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente Convention conformément aux articles L.133-10 et suivants du Livre I du Code du Travail.

.../...

AVENANT " CADRES "

à la CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL du 24 MAI 1967

concernant les EXPLOITATIONS AGRICOLES de POLYCULTURE, de CULTURES SPECIALISES, d'ELEVAGE, d'ELEVAGES SPECIALISES et des CUMA de la Corrèze

ENTRE:

- la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Corrèze ;
- le Syndicat départemental de la Propriété Agricole et des Employeurs de Main-d'oeuvre Agricole de la Corrèze ;
-) la F.D.S.E.F. -MODEF CORREZE-,
- la Confédération Paysanne « MADARAC » de la Corrèze (adhésion le 7 JANVIER 1975) ;
- la Fédération départementale des CUMA (adhésion le 1er OCTOBRE 1992);

dûment mandatés à cet effet par le Conseil d'Administration de leurs Organisations respectives,

- d'une part,

ET:

- I'Union départementale des Syndicats C.G.T. de la Corrèze,
- I'Union départementale des Syndicats F.O. de la Corrèze,
- ▶ l'Union départementale des Syndicats C.F.D.T. de la Corrèze,
- I'Union départementale C.F.E. C.G.C. de la Corrèze,
- la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.

 (adhésion le 1er OCTOBRE 1998);

tous agissant en vertu de dispositions statutaires ou de délibérations du bureau de leurs Organisations respectives,

- d'autre part,

il a été conclu, conformément au Titre III du Livre I du CODE du TRAVAIL, le présent **AVENANT** à la CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL des EXPLOITATIONS AGRICOLES de la CORREZE, le 24 MAI 1967.

Article 1er - Champ d'application -

Le présent AVENANT complète, en ce qui concerne les Cadres d'Exploitations Agricoles et des C.U.M.A. et employés assimilés, la Convention Collective de Travail du 24 MAI 1967.

Toutes les dispositions de la Convention Collective de Travail du 24 MAI 1967 qui ne sont pas contraires à celles du présent AVENANT sont applicables au personnel d'encadrement.

Article 2 - Classification des emplois -

Le personnel d'encadrement est classé en catégories définies et affectées de coefficients hiérarchiques comme ci-dessous :

Cadres du 4ème groupe ; coefficient 180

Ne sont classés dans cette catégorie que les comptables répondant à la définition suivante :

Employé capable de traduire en comptabilité toutes les opérations afférentes à la gestion du budget général et des budgets spéciaux et d'établir tous documents servant de base à la comptabilité et la justifiant.

Cadres du 3ème groupe : coefficient 200

Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur, à moins que la permanence des travaux y supplée.

Cadres du 2ème groupe : coefficient 280

Agent dirigeant l'exploitation ou la CUMA suivant les directives générales de l'employeur ou d'un cadre supérieur, ne s'occupant pas seul des achats et des ventes, pouvant embaucher le personnel.

Cadres du 1er groupe : coefficient 350

Agent chargé d'administrer l'exploitation ou la CUMA suivant les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle.

Article 3 - Durée du travail -

Les Cadres ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi et qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation.

Ils doivent consacrer tout leur temps à la bonne marche de l'exploitation.

Pour tenir compte de cette obligation, les Cadres du premier groupe qui jouissent dans l'exercice de leurs fonctions, d'une indépendance complète, sont assurés d'une rémunération mensuelle fixée sur la base de la durée maximale du travail.

La rémunération minimale des Cadres des 2ème et 3ème Groupes est basée sur un forfait mensuel de 195 Heures par mois.

* (Avenant n° 130 du 15 juillet 2008) - Article 4 - Salaires -

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties.

Le salaire mensuel de base des Cadres est fixé comme suit :

SALAIRES des CAD	RES	SALAIRE MENSUEL de BASE
➤ CADRE du 1er GROUPE	[coef. 350]	3 153.60 €
➤ CADRE du 2ème GROUPE	[coef. 280]	3 072.12 €
➤ CADRE du 3ème GROUPE	[coef. 200]	2 097.23 €
➤ CADRE du 4ème GROUPE	[coef. 180]	1 877.13 €

^{* «} procédure d'extension en cours »

Article 5 - Prime d'ancienneté -

Les salariés et les cadres des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés, des CUMA, des exploitations horticoles et des pépinières bénéficient d'une prime d'ancienneté définie comme suit :

- 2 % pour une ancienneté comprise entre 5 et 8 ans,
- 3 % pour une ancienneté de 9 à 15 ans,
- 5 % pour une ancienneté au-delà de 15 ans.

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire brut.

Article 6 - Avantages en nature -

Les avantages en nature fournis au personnel d'encadrement peuvent venir en déduction de son salaire mensuel, conformément aux règles prévues pour les salariés agricoles par l'article 24 de la Convention Collective de Travail du 24 MAI 1967.

Article 7 - Frais d'emménagement -

Les frais d'emménagement à l'embauche sont supportés par l'employeur, sauf clause contraire consignée par écrit, et sauf en cas de rupture du contrat à l'initiative du cadre pendant la période d'essai.

Article 8 - Période d'essai -

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

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

- deux mois pour les Cadres du 3ème et 4ème Groupe,
- quatre mois pour les Cadres du 2ème Groupe,
- six mois pour les Cadres du 1er Groupe.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé, avec avis de réception :

- quinze jours à l'avance pour les Cadres du 3ème Groupe et 4ème Groupe
- un mois à l'avance pour les Cadres du 2ème Groupe,
- deux mois à l'avance pour les Cadres du 1er Groupe.

Article 9 - Recrutement -

Un contrat de travail écrit, établi en deux exemplaires, sera rédigé au moment de l'embauche.

Ce contrat indique notamment : sa date d'effet, sa durée, la durée de la période d'essai, la catégorie d'emploi du Cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du Cadre. 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.

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

Article 10 - Congés de maladie -

Après quatre années d'ancienneté, il est accordé aux Cadres pour maladie dûment constatée et sur avis du médecin, un congé pouvant aller jusqu'à six mois au maximum par période de douze mois. Pendant les deux premiers mois, l'agent conserve l'intégralité de ses appointements et pendant les trois mois suivants il ne perçoit plus que la moitié des dits appointements. Les prestations en espèces d'Assurances Sociales et de la Caisse de Prévoyance perçues par le Cadre seront déduites pendant la durée de pleine rémunération.

Article 11 - Congés de formation -

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur et indépendamment des dispositions légales relatives aux congés de formation, les Cadres bénéficient chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 6 jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement techniques organisés, soit par les Services du Ministère de l'Agriculture, soit par les Organisations Professionnelles.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés.

Article 12 - Rupture du contrat de travail -

a) procédure :

Il sera fait application de la procédure décrite dans l'article 43 2°) de la présente Convention.

b) préavis ou délai-congé :

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 préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 3 mois pour les Cadres du 3ème Groupe et 4ème Groupe,
- 4 mois pour les Cadres du 2ème Groupe,
- 6 mois pour les Cadres du 1er Groupe.

c) indemnité de licenciement :

Tout Cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenclement égale à un demi-mois de salaire par année de présence avec maximum de 6 mois.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le Cadre intéressé a atteint l'âge normal de la retraite fixé par le régime obligatoire d'assurances sociales agricoles et par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles.

Article 13 - Allocation de fin de carrière -

Le personnel d'encadrement visé par le présent Avenant, bénéficie d'une allocation de fin de carrière dans les conditions fixées ci-après :

Le Cadre qui part en retraite et qui justifie des conditions légales ainsi que le Cadre reconnu inapte au travail et dont le départ en retraite intervient à la suite d'un accord entre les parties, reçoit une allocation calculée selon les mêmes règles que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13 ci-dessus affectée d'un coefficient de réduction de 50 % sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

Article 14 - Régime de prévoyance -

Le personnel d'encadrement visé par la présente Convention est obligatoirement affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles dont le siège est à PARIS : 73, rue de Clichy - 75009 PARIS.

Article 15 - Avantages acquis -

Le présent Avenant 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 le présent Avenant conservent le bénéfice de la situation acquise.

Article 16 - Dépôt et extension -

Le présent Avenant sera remis à chacune des Organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de TULLE.

Les parties signataires demandent l'extension du présent Avenant, conformément aux articles L 133-10 et suivants du Livre I du CODE du TRAVAIL.

ಹಿಂದಿಂದಿಂದಿಂ * - ಆಗ-ಚಿ-ಚಿ-ಚಿ-ಚಿ