

**CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE**

**du 7 juin 1990**

*(étendue par arrêté du 13 juin 1991)*

*- J.O. du 29 juin 1991 -*

**IDCC n° 9161**

**Entreprises agricoles de polyculture, élevage,  
viticulture, horticulture, pépinières, de travaux agricoles et CUMA**

*5<sup>e</sup> édition – décembre 2013*

## ANNEXE « PEPINIERS VITICOLES »

**ARTICLE 1er** : En vue d'effectuer les travaux définis à l'article 2 de l'annexe "pépinières-viticoles" les salariés non permanents, embauchés sous contrat de travail à durée déterminée, pourront être rémunérés comme suit :

**ARTICLE 2 :**1 - Travaux de débouturage : Valeur au SMIC : F

famille de variétés	normes horaires	prix unitaire	prix arrondi pour 100 unités
- Variétés difficiles "161-49" et "P1103"	125		
- Variétés faciles "S04" et "Riparia"	188		

2 - Eborgnage, bouture greffable, toutes variétés : Valeur au SMIC : F

normes horaires	prix unitaire	prix arrondi pour un paquet de 200 BG
300		le paquet

3 - Coupage, bouture greffable, toutes variétés : Valeur au SMIC : F  
(long. 1,05 m - paquet de 200)

normes horaires	prix unitaire	prix arrondi pour un paquet de 200 BG
400	F	F

4 - Coupage, éborgnage, comptage des fractions, boutures greffables, toutes variétés :  
(long. 1,05 m - paquet de 200)

Valeur au SMIC : F

normes horaires	prix unitaire	prix arrondi pour 100 unités
688	F	F

.../...

**5 - Coupage, greffons à un oeil (à raison de 10 000 yeux en 8 heures****Valeur au SMIC : F**

normes horaires	prix unitaire	prix arrondi pour 100 unités
1250	F	F

**6 - Greffage :****Base de calcul : 5ème catégorie : F de l'heure au**

système	normes horaires	prix unitaire	prix arrondi pour 100 unités
OMEGA	650	F	F
VIEUX	500	F	F

**ARTICLE 3 : DISPOSITIONS COMMUNES :**

Pour le salarié débutant, exécutant pour la première fois l'une de ces opérations, les trois premiers jours de travail devront être rémunérés au temps.

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

**ARTICLE 4** : Les parties signataires de la Convention conviennent d'examiner dans le délai d'un un à compter de la présente convention les questions relatives à l'application de cette annexe.

**ANNEXE**  
**DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX TECHNICIENS,**  
**AGENTS DE MAITRISE ET CADRES**

Etendu par arrêté du 2 octobre 2013

**(Remplacé par avenant n° 120 du 17 janvier 2013)**

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

La présente annexe détermine les rapports entre les employeurs et les techniciens agents de maîtrise les cadres des entreprises agricoles et assimilées, de quelque nature qu'elles soient, des bureaux, des dépôts et magasins de vente et des entreprises de toute nature se rattachant à des entreprises agricoles lorsque les activités agricoles constituent l'objet essentiel de ces entreprises.

Elle vise spécifiquement les catégories ci-après :

- les techniciens et agents de maîtrise,
- les cadres des entreprises agricoles.

**ARTICLE 2 - CONTRAT DE TRAVAIL**

Les TAM et cadres bénéficieront obligatoirement d'un contrat écrit.

**ARTICLE 3 - INCIDENCES SUR LES CONTRATS OU ACCORDS ANTERIEURS**

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

Toutefois, les techniciens agents de maîtrise, les cadres dont la rémunération totale est supérieure à celle prescrite par la présente annexe conservent le bénéfice de la situation acquise.

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

**ARTICLE 4 - DEFINITION DES EMPLOIS**

Constituent l'encadrement des entreprises définies à l'article 1er, les salariés qui ont une fonction continue de responsabilité et engagés en qualité de cadre ou Techniciens, agents de maîtrise, dans l'entreprise ou promus cadre en cours de carrière.

<b>ARTICLE 5 - CLASSIFICATION</b>	<b>DES EMPLOIS</b>
-----------------------------------	--------------------

Intégration de la nouvelle classification des emplois signée le 05 Janvier 2010.

**CLASSIFICATION DES TAM**

<b>NIVEAU 1 TAM</b>	<b>Echelon 1</b>	<p><b>Technicien</b></p> <p>A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
<b>Correspond au cadre 3<sup>ème</sup> groupe</b>	<b>Echelon 2</b>	<p><b>Agent de maîtrise</b></p> <p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p> <p><b>Technicien</b></p> <p>A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
<b>NIVEAU 2 TAM</b>		<p><b>Technicien</b></p> <p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p> <p>▪ <b>Agent de maîtrise</b></p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

## **CLASSIFICATION DES EMPLOIS CADRES**

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

### **NIVEAU 1 – CADRES (correspond au cadre 2eme groupe de l'ancienne classification de la convention collective des exploitations agricoles de Charente du 07 Juin 1990)**

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

### **NIVEAU 2 – CADRES (correspond au cadre 1<sup>er</sup> groupe de l'ancienne classification de la convention collective des exploitations agricoles de Charente du 07 Juin 1990)**

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

<p><b>ARTICLE 5 Bis – CONVENTION DE FORFAIT SUR LA BASE D'UN NOMBRE ANNUEL DE JOURS DE TRAVAIL pour les cadres niveau 1 et 2</b></p>
--

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document doit être conservé par l'Employeur pendant trois ans.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

## **ARTICLE 6 - DETERMINATION DES SALAIRES**

Les salaires conventionnels minimums sont définis par accord entre les parties, **au moins une fois par an en janvier.**

Les salaires mensuels définis comme sus-indiqués s'entendent :

Pour les Techniciens agents de maîtrise (TAM) : sur la base de 151.67h.

**Pour les cadres (niveau 1 et 2) : sur la base de 151.67h avec possibilité de conclure des conventions de forfait selon l'avenant du 20/06/2000 sur la durée du travail.**

## **ARTICLE 7 -AVANTAGES EN NATURE**

Supprimé.

## **ARTICLE 8 - PRIME A LA PRODUCTION**

Les cadres du 1er et 2ème niveau, bénéficient obligatoirement d'une prime à la production.

Les modalités de la prime à la production sont définies par écrit entre l'employeur et le cadre.

En l'absence d'accord écrit ou en cas de dénonciation de ce dernier, la prime de production sera calculée sur les bases suivantes :

### **ENTREPRISES VITICOLES :**

**Selon les fonctions et la nature de responsabilité du cadre, la prime sera établie de la façon suivante:**

- **SOIT** la valeur, avant transformation, des récoltes principales, telles que définies dans le contrat d'engagement,
- **SOIT** la valeur des mêmes récoltes après transformation ou conditionnement lorsque ces travaux sont effectués sous la responsabilité du cadre,
- **SOIT** la plus-value acquise par le produit transformé, dans le cas où le cadre n'est responsable que de la transformation ou du conditionnement.

Le pourcentage est fixé comme suit :

- **0.5% pour les TAM niveau 2**
- **1 % pour le niveau 1 cadres**
- **1.5% pour le niveau 2 cadres**

**EN CAS DE PLURALITE DE CADRES DANS UNE MEME ENTREPRISE,** la base de calcul telle que définie précédemment pourra être répartie entre ceux-ci à proportion de leurs activités respectives. Le pourcentage correspondant à leur classification individuelle sera appliqué à cette répartition.

### **AUTRES ENTREPRISES :**

A définir au sein de l'entreprise dans le contrat de travail.

## ARTICLE 9 - PRIME D'ANCIENNETE

Les techniciens, agents de maîtrise (TAM), cadres bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire de base du cadre concerné à l'exception des primes :

- 2 % à partir de la 2ème année de présence dans l'entreprise,
- 3 % à partir de la 3ème année de présence dans l'entreprise,
- 4 % à partir de la 4ème année de présence dans l'entreprise,
- 5 % à partir de la 5ème année de présence dans l'entreprise,
- etc... Jusqu'à 8 % à partir de la 8ème année de présence dans l'entreprise.

## ARTICLE 10 - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est prévue pour une durée de :

- 3 mois pour les techniciens agents de maîtrise
- 4 mois cadres niveau 1 et 2

La période d'essai d'un CDI pourra être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 6 mois pour les techniciens agents de maîtrise
- 8 mois pour les cadres.

La rupture de la période d'essai devra respecter un préavis

### Rupture à l'initiative de l'employeur

- 24 heures si moins de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

### Rupture à l'initiative du salarié

- 24 heures si moins de 8 jours de présence
- 48 heures au delà de 8 jours de présence

La non observation de ce préavis entraînera de la part de l'une ou l'autre des parties qui prendra l'initiative de la rupture, le paiement d'une indemnité calculée sur le salaire fixe mensuel à l'exclusion de toute prime ou salaire variable.

## DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT

## ARTICLE 11 - DELAI-CONGE

Le délai-congé (ou préavis de rupture de contrat de travail) qui doit être notifié par lettre recommandée est fixé comme suit, réciproquement, quelle que soit la partie qui décide de rompre le contrat, **à l'exception de la faute grave** :

Techniciens agents de maîtrise (TAM) : 3 mois

Cadres niveau 1 et 2 : 6 mois

En cas de rupture à l'initiative du salarié (démission) le délai congé est fixé à :

Techniciens agents de maîtrise (TAM) : 1 mois

Cadres niveau 1 et 2 : 3 mois



La non observation du délai-congé de la part de l'une ou l'autre des parties entraîne l'octroi, pour l'autre partie, sauf accord constaté par écrit intervenant pendant la période de délai-congé, d'une indemnité de délai-congé comprenant, sans préjudice des dommages et intérêts individuels :

- le salaire fixe à percevoir jusqu'à l'expiration du délai-congé,
- les primes ou salaires variables pour les cadres qui bénéficient de ces avantages.

Pour évaluer le montant des primes, il y a lieu :

- de calculer leur moyenne mensuelle sur les 3 années culturelles précédant la date à compter de laquelle court le délai-congé. Dans le cas où le cadre ne justifierait pas de ces 3 années de présence, la moyenne annuelle doit être établie sur son temps réel de présence ;

- de faire jouer cette moyenne mensuelle de prime sur la période s'étendant jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Le technicien agent de maîtrise (TAM) cadre licencié ou démissionnaire peut s'absenter pendant les heures de travail pour chercher un emploi. La durée de ses absences est fixée par mois comme suit :

- 4 DEMI-JOURNEES AU CHOIX DE L'EMPLOYEUR,
- 4 DEMI-JOURNEES AU CHOIX DU SALARIE.

## ARTICLE 12 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Toute rupture de contrat à durée indéterminée émanant de l'employeur donne lieu, indépendamment de l'indemnité éventuelle de délai-congé à une indemnité de licenciement, sous réserve que le cadre compte au service de l'employeur (période d'essai comprise) une ancienneté de :

Ancienneté de 1 an pour les techniciens agents de maîtrise (TAM) et cadres.

Cette indemnité est fixée pour les cadres niveau 1 et 2 à **1/2 MOIS PAR ANNEE DE PRESENCE**, et pour les Techniciens, Agent de maîtrise à **1/3 MOIS PAR ANNEE DE PRESENCE**.

Le salaire mensuel de référence concernant le paiement de l'indemnité de licenciement sera le salaire de base mensuel, prime d'ancienneté incluse mais hors prime à la production (avenant n°33 du 26 janvier 1994)

## ARTICLE 13 - INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

(Avenant n°7 du 17 Janvier 1991)

Il est institué une (avenant n° 7 du 17 Janvier 1991) "**INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE**" dont le montant est fixé à :

- 2 MOIS DE SALAIRE APRES 10 ANS,
- 3 MOIS DE SALAIRE APRES 20 ANS,
- 4 MOIS DE SALAIRE APRES 30 ANS

en qualité de technicien agent de maîtrise (TAM), cadre chez le même employeur ou dans la même entreprise.

Le salaire mensuel de référence concernant le paiement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite sera égal au 1/12ème de la moyenne des trois derniers salaires bruts annuels, prime d'ancienneté et prime à la production incluses. (Avenant n°33 du 26 janvier 1994)

## **REGIME DE PREVOYANCE**

### **ARTICLE 14 - REGIME DE PREVOYANCE**

**(Modifié par avenant n°73 du 28 juin 2002)**

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

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

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'A.G.I.R.C. et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'A.G.I.R.C. devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

## **PROCEDURE DE CONCILIATION**

### **ARTICLE 15 - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION**

Avant tout recours devant la section départementale de la commission régionale de conciliation, les conflits collectifs ou particuliers qui s'élèveraient à l'occasion de l'application de la présente convention devront être soumis par les parties intéressées à une COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION composée de 8 membres :

- 4 employeurs désignés par l'U.D.S.E.A.,
- 4 cadres désignés par le syndicat auquel appartient l'intéressé ou chacun des syndicats ouvriers signataires, dans l'hypothèse où le cadre n'est pas syndiqué ou il s'agit d'un conflit collectif.

Cette commission sera présidée, les années paires, par un employeur de cadre et les années impaires, par un cadre d'entreprise agricole.

Il sera tenu un procès-verbal des décisions de cette commission.

### **ARTICLE 16**

Les dispositions de la convention collective autres que celles visées par la présente annexe s'appliquent aux techniciens, agents de maîtrise et cadres.

### **ARTICLE 17- DEPOT ET EXTENSION**

La présente annexe sera remise à chacune des organisations signataires et 5 exemplaires seront déposés auprès de la section agricole de l'unité territoriale de la Charente, DIRECCTE Poitou-Charentes.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente annexe.

# SOMMAIRE

## Signataires

page

### TITRE PREMIER - DISPOSITIONS GENERALES

Article	1	Champ d'application	1
	2	Incidences sur les contrats antérieurs	1
	3	Champ d'application territorial	1
	4	Annexes - avenants	2
	5	Accord d'entreprises ou d'établissements	2
	6	Durée - effet	2
	7	Révision	2
	8	Dénonciation	2
	9	Adhésions ultérieures	3
	10	Dépôt légal	3
	11	Extension	3

### TITRE DEUXIEME - PROCEDURE DE CONCILIATION, DE MEDIATION, D' ARBITRAGE

Article	12	Conciliation	3
	13	Médiation	4
	14	Arbitrage	4

### TITRE TROISIEME - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE

Article	15	Dispositions générales	4
	16	Discrimination	4
	17	Section syndicale et délégués syndicaux	4
	18	Représentants syndicaux en commissions mixtes	5
	19	Représentants syndicaux (droit de s'absenter)	5
	20	Délégués syndicaux inter-entreprises	5
	21	Délégués du personnel	6
	22	Comité d'entreprise	6
	23	Panneau d'affichage	6

## **TITRE QUATRIEME - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - CONTRAT DE TRAVAIL**

Article	24	Classification des emplois	7
	25	Définition de la nature des contrats de travail	9
	26	Changement occasionnel de catégorie d'emploi	9

## **TITRE CINQUIEME - SALAIRES ET MENSUALISATION**

Article	27	Salaires	10
	28	Mensualisation (non cadres)	10
	29	Mensualisation (cadres)	10
	30	Rémunération et statut des apprentis	10
	31	Salaires des jeunes ouvriers	10
	31 bis	Salaires des ouvriers occasionnels	11
	32	Salaires des ouvriers handicapés	11
	33	Salaires pour travaux à la tâche ou saisonniers	11
	33 bis	Salaires du personnel des CUMA	11
	34	Prime d'ancienneté	11
	35	Prestations en nature	12

## **TITRE SIXIEME - PAIEMENT DES SALAIRES**

Article	36	Périodicité de la paie et modalités de règlement des salaires	12
	37	Bulletin de paie et livre de paie	13

## **TITRE SEPTIEME - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - CONGES**

Article	38	Durée normale du travail	13
	39	Périodes d'astreintes	14
	40	Heures de nuit	14
	41	Rémunération des heures supplémentaires	14
	42	Repos compensateur de remplacement	14
	43	Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires	15
	44	Contrôle des heures de travail	15
	45	Repos hebdomadaire	15
	46	Repos quotidien	15
	47	Jours fériés	16
	48	Congés annuels	16
	49	Congés pour événements personnels	17

## **TITRE HUITIEME - HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL**

Article	50	Hygiène et sécurité	18
---------	----	---------------------	----

## **TITRE NEUVIEME - CONTRAT DE TRAVAIL - CONCLUSION - CESSATION - SUSPENSION**

Article	51	Dispositions générales	21
	52	Embauchage	21
	53	Période d'essai	21
	54	Cessation du contrat de travail	21
	55	Logement de fonction	23
	56	Indemnité de licenciement	23
	57	Indemnité de départ à la retraite	24
	58	Certificat de travail	24
	59	Reçu pour solde de tout compte	24
	60	Suspension du contrat de travail	24
	61	Garantie de salaire en cas d'incapacité, invalidité de travail	25
	62	Dispositions particulières aux ouvriers travaillant à la tâche	25

## **TITRE DIXIEME - FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article	63	Commission paritaire départementale de la formation professionnelle	26
	64	Le congé de formation	26
	65	Affiliation des employeurs au F.A.F.S.E.A.	27

## **DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES**

Article	1	Champ d'application	28
	2	Contrat de travail	28
	3	Incidences sur les contrats ou accords antérieurs	28
	4	Définition des emplois	28
	5	Classification des emplois	29
	5bis	Convention de forfait sur base d'un nbre annuel de jours de travail Pour les cadres de niveau 1 et 2	30
	6	Détermination des salaires	31
	7	Avantages en nature	31
	8	Prime à la production	31
	9	Prime d'ancienneté	32
	10	Période d'essai	32
	11	Délai-congé - licenciement	32
	12	Indemnité de licenciement	33
	13	Indemnité de départ à la retraite	33
	14	Régime de prévoyance	34
	15	Commission paritaire de conciliation	34
	16		34
	17	Dépôt et extension	34

**Annexe « DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL »** 35

**Annexe « VITICULTURE »** 47

**Annexe « PEPINIERS VITICOLES »** 48

**Annexe « CLASSIFICATION ET SALAIRES DU PERSONNEL DES CUMA »** 50

**Accord départemental du 2 juin 2009 « régime de prévoyance »**

**Accord départemental du 2 juin 2009 « régime d'assurance complémentaire frais de santé »**

## **SIGNATAIRES**

### **ORGANISATIONS PATRONALES**

- UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DE LA CHARENTE,
- FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DE LA CHARENTE,
- SYNDICAT DES PEPINIERISTES-VITICULTEURS DE LA CHARENTE,
- SYNDICAT D'HORTICULTURE ET PEPINIERS DE LA CHARENTE,
- FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA,

### **ORGANISATIONS OUVRIERES**

- UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T.- F.O. DE LA CHARENTE,
- UNION DEPARTEMENTALE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, C.F.D.T. DE LA CHARENTE,
- UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CHRETIENS, C.F.T.C. DE LA CHARENTE,
- SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'ENTREPRISES AGRICOLES, SECTION DE LA CHARENTE.

**TITRE PREMIER**  
—  
**DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

La présente convention détermine et régit, dans le cadre général de la LEGISLATION DU TRAVAIL et, plus particulièrement des articles L 132-1 et suivants du code du travail, les rapports sociaux entre :

. LES EMPLOYEURS DE MAIN D'OEUVRE,

d'une part,

et

. LES SALARIES, APPRENTIS, de nationalité française ou étrangère,

d'autre part,

DES ENTREPRISES AGRICOLES (POLYCULTURE, ELEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE et PEPINIERES), DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES et DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE

Elle s'applique quelle que soit la nature du contrat de travail.

**ARTICLE 2 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS**

La présente convention s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenus dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt. Les salariés dont la rémunération totale est supérieure à celle prescrite par la présente convention conservent le bénéfice de la situation acquise.

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

**ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

Cette convention est applicable aux entreprises agricoles énoncées à l'article 1er qui ont leur siège social et leur terrain de culture situés en CHARENTE même si une partie du fonds s'étend sur des cantons limitrophes à ce département.

*(2ème alinéa supprimé par l'avenant n°6 du 17 Janvier 1991).*

#### **ARTICLE 4 - ANNEXES - AVENANTS**

La présente convention sera complétée par des annexes qui pourront comporter des mesures spécifiques (art. L 132-5 du code du travail).

Toute modification de la convention devra faire l'objet d'un avenant modificatif ratifié par tous les signataires de la convention, sauf s'il s'agit de modifications relatives aux dispositions des annexes qui ne seront soumises qu'à l'accord des signataires intéressés.

#### **ARTICLE 5 - ACCORD D'ENTREPRISES OU D'ETABLISSEMENTS**

Des accords d'entreprises ou d'établissements peuvent être négociés et conclus entre employeurs et salariés, dans les conditions fixées par les articles L 132-2 et L 132-19 du code du travail.

#### **ARTICLE 6 - DUREE - EFFET**

La convention prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de son dépôt ; elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### **ARTICLE 7 - REVISION**

Une proposition de révision, dûment motivée, peut-être introduite par un des quelconques signataires de la convention.

Elle doit être adressée, **par pli recommandé avec avis de réception, au SERVICE de L'INSPECTION DU TRAVAIL, de L'EMPLOI et de la POLITIQUE SOCIALE AGRICOLES** pour le département de la Charente, selon les modalités fixées par les articles L 132-8 et L132-10 du code du travail.

L'inspecteur du travail communiquera la demande à toutes les autres parties signataires après réception de la lettre recommandée.

La proposition de révision entraînera la réunion de la commission mixte qui sera convoquée par les soins de l'inspection du travail.

Les demandes de révision relatives aux salaires se feront au moins **UNE FOIS PAR AN**.

#### **ARTICLE 8 - DENONCIATION**

La présente convention peut être dénoncée par l'ensemble ou, seulement, une partie des signataires, suivant la procédure et les modalités prévues à l'article L 132-8 du code du travail.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de **3 mois**.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires de la convention par pli recommandée avec A.R. et donne lieu à dépôt conformément à l'article L 132-10.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée, ou, à défaut d'accord, pendant deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.



Dans ce cas, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

#### **ARTICLE 9 - ADHESIONS ULTERIEURES**

*(avenant n°6 du 17 janvier 1991)*

Toute organisation syndicale de salariés "représentative", toute organisation syndicale d'employeurs (ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement) peuvent adhérer à cette convention, selon les conditions fixées par les articles (1) L 132-9, L 132-15 et L 132-16 du code du travail.

#### **ARTICLE 10 - DEPOT LEGAL**

La présente convention, ses avenants et annexes seront déposés à l'inspection du travail agricole et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes d'ANGOULEME selon les dispositions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

#### **ARTICLE 11 - EXTENSION**

*(avenant n°6 du 17 janvier 1991)*

Les parties contractantes demandent que l'ensemble des dispositions de la convention soit rendu obligatoire pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application des articles 1 et 3 de ladite convention (article L 133-8 du code du travail).(2)

### **TITRE DEUXIEME**

#### **PROCEDURE DE CONCILIATION - DE MEDIATION - D'ARBITRAGE**

#### **ARTICLE 12 - CONCILIATION**

Tous les conflits collectifs du travail, nés de l'existence de l'application, de la révision, de la dénonciation de la présente convention, de ses annexes et avenants ou de toute autre cause, seront soumis aux procédures de conciliation prévues aux articles L 523-1 et R 523-1 et suivants du code du travail.

*(1) La réf. à "l'art. L 132-2" est supprimée par l'avnt n°6 du 17.01.1991.*

*(2) La réf. à "l'art. L 133-14" est supprimée par l'avnt n°6 du 17.01.1991.*

**ARTICLE 13 - MEDIATION**

La procédure de médiation est engagée par le Président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner, dans un délai fixé, un médiateur aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit collectif (article L 524-1 et R 524-1 et suivants du code du travail).

**ARTICLE 14 - ARBITRAGE**

*(avenant n°6 du 17 janvier 1991)*

Il peut être recouru à l'arbitrage, par décision des parties intéressées, dans le cadre des articles L 525-1 et R 525-1 et suivants du code du travail.

## TITRE TROISIEME

---

### DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE

**ARTICLE 15 - DISPOSITIONS GENERALES**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la REPUBLIQUE, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises (article L 412-1 du code du travail).

**ARTICLE 16 - DISCRIMINATION (interdiction de)**

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de licenciement (article L 412-2 du code du travail).

**ARTICLE 17 - SECTION SYNDICALE ET DELEGUES SYNDICAUX**

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer une section syndicale au sein de l'entreprise (article L 412-6 du code du travail).

Les délégués syndicaux représentent les syndicats auprès des employeurs dans les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés.

Dans les conditions prévues par l'alinéa 4 de l'article L 412-11 du code du travail, les syndicats représentatifs peuvent dans les entreprises de moins de cinquante salariés, désigner un délégué du personnel comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

La désignation des délégués syndicaux, leur nombre, la nature et l'exercice de leurs fonctions, leur licenciement, les délais de protection, le temps dont ils peuvent disposer à l'intérieur de leurs horaires de travail, doivent répondre aux prescriptions des articles L 412-11 à L 412-21 du code du travail.

### **ARTICLE 18 - REPRESENTANTS SYNDICAUX EN COMMISSIONS MIXTES**

A l'occasion des réunions de commissions mixtes convoquées dans le cadre des négociations prévues par la présente convention, les délégués des organisations syndicales représentatives des salariés appartenant à des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention bénéficieront, dans la limite de 5 délégués par réunion et à raison d'un par syndicat représentatif, (la répartition pouvant être ajustée en fonction du nombre de délégués effectivement présents) des dispositions suivantes :

- **salaire du délégué maintenu par l'employeur pour 3 réunions par an d'une demi-journée,**
- **indemnisation des frais kilométriques avec un maximum de 100 kms aller-retour par déplacement sur la base du tarif kilométrique du FAFSEA.**

### **ARTICLE 19 - REPRESENTANTS SYNDICAUX - Droit de s'absenter**

Tout salarié désigné ou élu pour représenter son organisation syndicale à la commission mixte ou de conciliation, dans un organisme professionnel, dans une commission administrative ou contentieuse constitués en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire, peut s'absenter, sur présentation à son employeur d'une convocation émanant de l'autorité compétente, dans un délai raisonnable, si possible 48 heures.

### **ARTICLE 20 - DELEGUES SYNDICAUX INTER-ENTREPRISES**

Chaque organisation syndicale représentative, signataire de la présente convention, peut désigner des délégués syndicaux interentreprises, dans la limite de 5 par organisation syndicale et qui auront compétence pour l'ensemble du département.

Ces délégués ne pourront être désignés que parmi les salariés ou cadres d'entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

La désignation du délégué doit être notifiée par **lettre recommandée avec A.R.** adressée à l'employeur du délégué, à l'organisation syndicale des employeurs signataires de la convention et à l'inspection du travail.

En aucun cas, le fait d'être désigné comme délégué syndical ne pourra constituer un motif de renvoi. Chaque délégué syndical interentreprises bénéficiera de la protection légale conformément à l'article L 412-18 du code du travail.

#### **ATTRIBUTIONS :**

Le délégué syndical interentreprises a compétence dans l'ensemble du département pour les réclamations de caractère individuel ou collectif, pour signer au nom de son organisation syndicale tout accord d'entreprise ou d'interentreprises, ainsi que pour tout ce qui concerne l'application de la présente convention et de la législation du travail.

En cas d'intervention dans une entreprise, l'employeur est tenu de recevoir le délégué syndical dans les 2 jours ouvrés suivant la demande motivée de ce dernier. La date, l'heure et le lieu de la rencontre sont fixés d'un commun accord.

A la demande du délégué syndical et de l'employeur, il peut être fait appel à l'assistance de l'inspecteur du travail. De toute manière, le délégué syndical interentreprises est habilité à saisir celui-ci de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont celui-ci est chargé d'assurer le contrôle.

### **HEURES DE DELEGATION :**

**Dans la limite de 8 heures par mois**, les délégués ainsi désignés auront la faculté de s'absenter pour l'exercice de leur mandat. Ils en informeront leur employeur dans les meilleurs délais, **si possible 8 jours à l'avance**. En période de grands travaux, la durée de l'absence sera limitée à **2 heures**.

## **ARTICLE 21 - DELEGUES DU PERSONNEL**

Le personnel élit des délégués dans toutes les entreprises, quels qu'en soient leur forme et leur objet, qui occupent au moins onze salariés.

La mise en place des délégués 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**.

Le statut des délégués, leurs attributions et pouvoirs, les élections, la composition du collège électoral, les modalités du scrutin, les éventuelles contestations, les éligibilités, les inéligibilités, les rééligibilités, l'affichage des listes, le fonctionnement de l'institution, le licenciement des délégués du personnel, sont régis par les articles L 421-1 et suivants et R 422-1 et suivants du code du travail.

## **ARTICLE 22 - COMITE D'ENTREPRISE**

Dans toute entreprise, employant **au moins 50 salariés**, il est constitué un **COMITE D'ENTREPRISE**.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des représentants au comité d'entreprise sont celles fixées par la réglementation en vigueur - article (avenant n°6 du 17 Janvier 1991) "L 431 -1" et suivants, R 432-1 et suivants du code du travail -.

Le comité dispose d'une contribution patronale qui fera l'objet d'un accord dans chaque entreprise et qui ne pourra être inférieure à 0,50 % de la masse des salaires bruts.

Cette contribution comprend la subvention de fonctionnement de 0,2 % prévue par l'article L 434-8 du code du travail.

## **ARTICLE 23 - PANNEAU D'AFFICHAGE**

**(avenant n°6 du 17 janvier 1991)**

Dans les entreprises comportant des délégués du personnel, un panneau d'affichage sera réservé aux communications professionnelles ou sociales, à l'emplacement choisi par l'employeur en accord avec les délégués de telle sorte que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement quel que soit l'effectif de l'entreprise, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise".

**TITRE QUATRIEME**

---

**CLASSIFICATION DES EMPLOIS  
(personnel ouvrier et personnel administratif)  
DEFINITION DES CONTRATS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 24 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

*(modifiés par avenants n°111 du 5 janvier 2010 et avenant n°117 du 21 février 2012)*

**PERSONNEL OUVRIER**

**Niveau 1 – échelon 1 (coefficient 100) : ouvrier d'exécution**

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Le salarié pourra être amené à déplacer un tracteur.

**Niveau 2 - échelon 1 (coefficient 201)**

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent, en lien avec ses compétences.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA (ou expérience équivalente).

**- échelon 2 (coefficient 202) :**

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon des consignes données.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA (ou expérience équivalente).

**Niveau 3 - échelon 1 (coefficient 301) :**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Le poste nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel, les installations ou les bâtiments et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires ainsi que l'accompagnement des saisonniers.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA (ou expérience équivalente)

**- échelon 2 (coefficient 302) :**

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation ou de l'entreprise, sous contrôle à posteriori de l'employeur.

L'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du BEPA, confirmé par une expérience professionnelle de même niveau.

**Niveau 4 - échelon 1 (coefficient 401) :**

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

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

**- échelon 2 (coefficient 402) :**

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les processus et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il peut participer à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation sans responsabilité hiérarchique.

Il peut veiller à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut-être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation des travaux qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau IV ( tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

**PERSONNEL ADMINISTRATIF**

**Niveau 1 : agent administratif débutant (coef. 100)**

Le salarié exécute des travaux simples de classement, de pointage, de saisie, sur indications précises et Surveillance permanente d'un responsable.

**Niveau 2 : agent administratif confirmé - échelon 1 (coef. 201)**

Le salarié exécute des tâches plus complexes (écritures comptables, saisie du courrier, informations clients) dans le respect des consignes journalières d'un responsable administratif ou de l'employeur.

**Niveau 2 : agent administratif confirmé – échelon 2 (coef. 202)**

Le salarié possède par l'expérience, le savoir faire requis pour exécuter l'ensemble des tâches administratives courantes dans le respect d'un planning général établi par un responsable.

**Niveau 3 : secrétaire comptable – emploi qualifié - échelon 1 (coef. 301)**

Le salarié possède les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour assurer l'ensemble des tâches de secrétariat et d'écritures comptables sous les directives d'un responsable.

**Niveau 3 : secrétaire comptable – emploi qualifié – échelon 2 (coef. 302)**

Le salarié possède les connaissances spécifiques relatives à l'entreprise et assure la tenue des comptes, prépare les balances, les factures, tient à jour les plannings de travail sous contrôle d'un responsable.

**Niveau 4 : technicien administratif – comptable – emploi hautement qualifié – échelon 1 (coef. 401)**

Le salarié est en charge des documents administratifs, fiscaux, sociaux, comptables sous contrôle de l'employeur ou de son représentant.

**Niveau 4 : technicien administratif – comptable – emploi hautement qualifié – échelon 2 (coef. 402)**

Le salarié défini fait la liaison avec les organismes sociaux et fiscaux, les clients et les fournisseurs, les banques et les assurances.

Il peut assurer ponctuellement la surveillance des tâches simples d'agent administratif. Il rend compte à sa hiérarchie.

**Cadre 3 – chef de service comptable et administratif**

Cadre charté d'organiser et surveiller, sous sa responsabilité, l'ensemble des travaux administratifs et comptables.

Il a toute l'initiative pour résoudre les problèmes liés à sa fonction. Il rend compte au chef d'entreprise.

<b>ARTICLE 25 - DEFINITION DE LA NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL</b>
---

*(le 2 - temps partiel - modifié par avenant n°79 d u 3 mai 2004)*

**A - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

1 - **A TEMPS COMPLET** : Est considéré comme ouvrier à temps complet celui qui bénéficie par contrat écrit d'un emploi correspondant à la durée légale du travail chez le même employeur ou chez plusieurs employeurs dans le cadre d'un groupement d'employeurs créé conformément aux dispositions légales.

2 - **A TEMPS PARTIEL** : Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ;
- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1600 heures ou si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables de l'établissement

**B - CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

1 - **OUVRIER OCCASIONNEL** : Il s'agit de l'ouvrier occupé exceptionnellement en raison d'un besoin momentané de l'entreprise et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité.

2 - **OUVRIER SAISONNIER** : Il s'agit d'un salarié embauché pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques (avenant n°6 du 17 Janvier 1991) "à l'exclusion des salariés à temps partiel effectuant d'une manière habituelle divers travaux chez un même employeur au cours d'une même année".

**Les deux types de contrats visés ci-dessus sont obligatoirement écrits.**

<b>ARTICLE 26 - CHANGEMENT OCCASIONNEL DE CATEGORIE D'EMPLOI</b>
--

Les salariés appelés à effectuer momentanément des travaux relevant d'une catégorie inférieure à leur qualification conservent leurs salaires conventionnels.

**(Avenant n°6 du 17 Janvier 1991)** "Les salariés appelés à effectuer, avec compétence, des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification conventionnelle percevront une indemnité compensatrice pendant le temps qu'ils seront ainsi employés."

Ces dispositions s'appliqueront si ces mêmes salariés participent à des travaux saisonniers différemment rémunérés.

## TITRE CINQUIEME

### SALAIRES - MENSUALISATION

#### ARTICLE 27 - SALAIRES

Les salaires de base sont fixés selon les qualifications professionnelles résultant des définitions catégorielles énoncées à l'article 24 de la présente convention.

Ces rémunérations de référence peuvent faire l'objet d'accords d'entreprises plus avantageux.

#### ARTICLE 28 - MENSUALISATION (non cadres)

*(Avenant n°6 du 17 Janvier 1991)*

Les salariés non cadres occupés chez le même employeur à temps complet sont mensualisés. Les ouvriers permanents à temps partiel auront la faculté de conclure un accord écrit de mensualisation.

#### ARTICLE 29 - MENSUALISATION (cadres)

Les conditions de rémunération des cadres sont fixées par avenant à la présente convention.

#### ARTICLE 30 - REMUNERATION ET STATUT DES APPRENTIS

Le contrat d'apprentissage et le statut des apprentis sont soumis aux dispositions des articles L 117-1 du code du travail.

Les salaires des apprentis, selon l'article D 117-1, sont déterminés comme suit :

**Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :**

- 25 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution du contrat,
- 37 % du SMIC pour la 2ème année d'exécution du contrat,
- 53 % du SMIC pour la 3ème année d'exécution du contrat

**pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :**

- 41 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution du contrat,
- 49 % du SMIC pour la 2ème année d'exécution du contrat,
- 65 % du SMIC pour la 3ème année d'exécution du contrat

**pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :**

- 53 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution du contrat,
- 61 % du SMIC pendant la 2ème année d'exécution du contrat,
- 78 % du SMIC pendant la 3ème année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans

#### ARTICLE 31 - SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

La rémunération des ouvriers et ouvrières âgés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage, est égale à :

*(avenant n°6 du 17 Janvier 1991)*

- "80 % pour les salariés jusqu'à 17 ans",
  - 90 % pour les salariés âgés de 17 à 18 ans
- du salaire conventionnel de l'adulte de même catégorie professionnelle.



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

L'abattement est supprimé après **6 mois de pratique professionnelle**.

### ARTICLE 31 bis - SALAIRES DES OUVRIERS OCCASIONNELS

Les travailleurs occasionnels définis à l'article 25 recevront une rémunération comportant **une majoration de 10 % de leur salaire horaire**.

### ARTICLE 32 - SALAIRES DES OUVRIERS HANDICAPES

Le salaire des ouvriers handicapés et leurs conditions d'emploi sont fixés conformément aux dispositions légales. Leur classement dans cette catégorie résulte d'une décision de la COMMISSION TECHNIQUE D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (COTOREP).

### ARTICLE 33 - SALAIRES POUR TRAVAUX A LA TACHE OU SAISONNIERS

*(avenant n°74 du 13 décembre 2002)*

Les dispositions applicables aux rémunérations des salariés travaillant à la tâche en viticulture sont fixées par une annexe à la présente convention.

Des accords collectifs pourront être conclus entre les parties signataires pour déterminer les salaires à la tâche des ouvriers vendangeurs, des cueilleurs de fruits et légumes et des ouvriers conducteurs d'engins mécaniques, etc...

*(Avenant n°6 du 17 Janvier 1991)* Ces accords seront annexés à la présente convention ; leur extension pourra être demandée.

### ARTICLE 33 bis - SALAIRES DU PERSONNEL DES CUMA

*(avenant n°68 du 11 juillet 2001)*

Les dispositions applicables à la classification et les salaires du personnel non cadre **des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole** sont fixées par une annexe à la présente convention.

### ARTICLE 34 - PRIME D'ANCIENNETE

*(avenant n°94 du 15 janvier 2007)*

Le personnel d'exécution a droit à une prime d'ancienneté, versée mensuellement, qui est calculée sur le **SALAIRE BRUT** avant déduction des avantages en nature.

Par **SALAIRE BRUT**, on entend celui qui résulte du **PRODUIT DU SALAIRE HORAIRE PAR LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL MENSUEL**, non compris les diverses primes allouées au titre, soit de la convention, soit d'accords particuliers.

La prime est fixée comme suit :

. après 1 an de services continus dans la même entreprise,						2%
. après 2 ans	"	"	"	"	"	, 3%
. après 3 ans	"	"	"	"	"	, 4%
. après 4 ans	"	"	"	"	"	, 5%
. après 5 ans	"	"	"	"	"	, 6%
. après 7 ans						, 7%
. au-delà de 10 ans						, 8%

## ARTICLE 35 - PRESTATIONS EN NATURE

Les prestations en nature sont évaluées de la manière suivante sur la base du **MINIMUM GARANTI** prévu par les articles L 141-3 et L 141-8 du code du travail.

- **NOURRITURE** : 2 H 30 par jour
- **CHAMBRE MEUBLEE, ECLAIREE, CHAUFFEE** : 6 H par mois
- **LOGEMENT** : 4 H par mois par pièce principale supérieure à 9 m<sup>2</sup>
- **LOGEMENT AVEC CHAUFFAGE CENTRAL COMPORTANT UN SYSTEME A CIRCULATION D'EAU** : 6 H par mois pendant toute l'année.

- **SALLE D'EAU** : constituant un local indépendant, comportant au minimum une installation d'eau chaude, une douche et un lavabo, les sources d'énergie nécessaires à la production d'eau chaude demeurant à la charge du salarié (électricité, gaz, etc...) : **10 H par mois**

- **W.C. intérieurs avec effets d'eau** : 5 H par mois

**Ne sont pas considérés comme pièce tous les locaux dont la superficie est inférieure à 9 m<sup>2</sup>.**

- **CONSOMMATION D'EAU** : Lorsque le logement comporte un compteur d'eau individuel, la quittance est payée par le salarié. Lorsqu'il n'y a pas de compteur, le propriétaire est autorisé à retenir forfaitairement sur le salaire de l'ouvrier : **6 H par mois**

- **CONSOMMATION D'ELECTRICITE** : à la charge du salarié.

- **CHAMP** : 15 ares à titre gratuit, le surplus au cours du fermage de la région.

- **VIN** : Le prix déterminé à la fin de chaque année civile pour les "Fins Bois" tel qu'il ressort, en moyenne, des mercuriales, sera retenu pour l'année civile.

- **LAVAGE ET RACCOMMODAGE** : 2 H 30 par mois.

Les autres avantages ou fournitures en nature sont évalués au cours à la production s'ils proviennent de l'entreprise et au cours de détail, dans le cas contraire. Les prestations de service pourront être évaluées au maximum suivant les prix de revient établis par un Centre de gestion de la Charente.

Il est précisé que les équivalences salariales mentionnées dans cet article sont des équivalences maximales : elles peuvent faire l'objet d'accords les ramenant à un niveau inférieur.

## TITRE SIXIEME PAIEMENT DES SALAIRES

### ARTICLE 36 - PERIODICITE DE LA PAIE ET MODALITES DE REGLEMENT DES SALAIRES

**(1<sup>e</sup> alinéa du § 2 modifié par avenant n°73 du 28 juin 2002)**

1 - La rémunération des salariés visés à l'article 28 est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel a pour objet de neutraliser ou de lisser les conséquences de la répartition inégale des jours travaillés entre les 12 mois de l'année.

2 - La rémunération mensuelle de base pour un horaire correspondant à la durée légale de 35 heures hebdomadaire se calculera en multipliant le salaire horaire par 151 h 67.

Les heures non travaillées donneront lieu à réduction du salaire mensuel, sauf dans le cas où le maintien intégral ou partiel de celui-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

Tous les salariés sont **obligatoirement payés au moins une fois par mois**, conformément aux dispositions réglementaires.

Le paiement doit être effectué **dans les 5 jours ouvrables suivant l'échéance**, soit au siège de l'entreprise, soit par la poste ou par la banque. Quel que soit le mode de paiement, les frais d'envoi sont supportés par l'employeur. A leur demande, les ouvriers pourront percevoir un acompte en cours de mois.

## ARTICLE 37 - BULLETIN DE PAIE ET LIVRE DE PAIE

L'employeur doit remettre obligatoirement au salarié, à l'occasion de la paie, une pièce justificative dite "**BULLETIN DE PAIE**" comme le stipule l'article L 143-3 du code du travail.

**TITRE SEPTIEME**

---

**DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE**

**JOURS FERIÉS - CONGES**

## ARTICLE 38 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL

*(modifié par avenant n°73 du 28 juin 2002)*

La durée normale du travail est fixée à **35 heures** par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif à l'exclusion des temps consacrés aux pauses et du temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage sauf si le port d'une tenue de travail est obligatoire.

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

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Sont notamment assimilés au travail effectif, les jours de congés payés, de congé pour événements familiaux, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, la durée d'intervention en période d'astreinte ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

Les heures de congé de formation payées et les heures de délégation payées des représentants du personnel sont considérées comme des heures effectuées.

Le lieu habituel d'embauche sera convenu entre les parties et précisé au contrat de travail. Toutefois, dans le cas où à la demande de l'employeur ce lieu serait modifié, le temps de déplacement sera considéré comme temps de travail.

- les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

## ARTICLE 39 - PERIODES D'ASTREINTES

*(remplacé par avenant n°73 du 28 juin 2002)*

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

Les périodes d'astreintes sont portées à la connaissance de chaque salarié au moins quinze jours à l'avance. Elles ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à 1 fois le M.G. prévu à l'article L 148-1 du code du travail par nuit d'astreinte et à 2 fois ce M.G. par périodes de 24 heures consécutives d'astreintes.

## ARTICLE 40 - HEURES DE NUIT

*(remplacé par avenant n°79 du 3 mai 2004)*

Les heures effectuées de nuit à la demande des employeurs entre **21 heures et 6 heures** feront l'objet **soit d'une récupération, soit d'une majoration distincte de la majoration légale pour heures supplémentaires**, décidée dans le cadre d'un accord entre les parties.

## ARTICLE 41 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

*(remplacé par avenant n°73 du 28 juin 2002)*

### 1 – Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25%. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- . soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25%
- . soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire

### 2 – majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39<sup>e</sup>

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4<sup>e</sup> donne lieu à une majoration de salaire de 25%, et les heures suivantes à une majorations de 50%.

## ARTICLE 42 - REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

*(remplacé par avenant n°73 du 28 juin 2002)*

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 heure 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur qui enregistre sur un document prévu à cette effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39<sup>e</sup> heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite à l'annexe « durée du travail ».

## ARTICLE 43 - REPOS COMPENSATEUR ANNUEL EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

*(remplacé par avenants n°73 du 28 juin 2002 et n°7 9 du 3 mai 2004)*

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit au cours de la période annuelle du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante :

Heures normales effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1
de 1901 à 1940	2
de 1941 à 2000	3

A la fin de la période annuelle l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéficiaire du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance.

Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois »

## ARTICLE 44 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL

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

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

## ARTICLE 45 - REPOS HEBDOMADAIRE

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre **le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives** auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu **6 FOIS AU MAXIMUM PAR AN** en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé à prendre le plus tôt possible dans les **30 JOURS QUI SUIVENT**.

## ARTICLE 46 - REPOS QUOTIDIEN

*(remplacé par avenant n°73 du 28 juin 2002)*

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

## ARTICLE 47 - JOURS FERIES

*(remplacé et modifié par avenant n°73 du 28 juin 2 002)*

Indépendamment du 1er Mai chômé et payé selon les dispositions des articles L 222-5 et L 222-6 du code du travail, les salariés concernés par la présente convention ont droit au repos pendant les fêtes légales et la fête locale si le chômage de ce jour résulte d'une coutume qui s'impose aux parties.

Les fêtes légales prévues à l'article L 222-1 du code du travail sont des jours fériés, chômés et payés sous réserve de la présence du salarié à son poste de travail la veille et le lendemain de la journée de repos sauf absence autorisée.

Le repos défini ci-dessus est assimilé à une période de travail effectif.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ou de la fête locale ne sont pas récupérables.

Les fêtes légales ou locales pendant lesquelles les ouvriers auront travaillé pour des raisons techniques **seront rémunérées avec majoration de 100 % ou récupérées en repos payé**. Ce paiement devra figurer d'une façon distincte sur la feuille de paie du mois considéré.

Les fêtes légales sont :

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- le 1er JANVIER,</li> <li>- le Lundi de PAQUES,</li> <li>- le 1er MAI,</li> <li>- le 8 MAI,</li> <li>- l'ASCENSION,</li> <li>- le lundi de PENTECOTE,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- le 14 juillet,</li> <li>- l'ASSOMPTION,</li> <li>- la TOUSSAINT,</li> <li>- le 11 NOVEMBRE,</li> <li>- le jour de NOEL</li> </ul> |
|--|--|

L'existence d'un jour férié pendant la période de travail d'un salarié permanent à temps partiel n'entraîne pas de réduction de salaire.

L'indemnité du 1er Mai est établie pour les ouvriers travaillant à la tâche en divisant le salaire versé lors de la paie précédant la date considérée par le nombre de jours de travail effectués au cours de cette période de paie.

La journée du 1er Mai est également accordée aux ouvriers occasionnels si elle tombe dans la période de travail prévue au contrat. Ceux-ci percevront une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

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

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

## ARTICLE 48 - CONGES ANNUELS

*(reprise de l'ancienne rédaction de l'article 47)*

- **DUREE** :

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'**UN MOIS DE TRAVAIL EFFECTIF**, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de **DEUX JOURS ET DEMI OUVRABLES PAR MOIS DE TRAVAIL**, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder **TRENTE JOURS OUVRABLES**.

**- INDEMNITES DE CONGES :**

L'indemnité compensatrice de congés annuels ne peut être inférieure au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue pendant le temps de travail qu'il aurait accompli au cours de cette période de congés ou au 1/10ème DE LA REMUNERATION TOTALE perçue par le salarié au cours de la période de référence.

(Avenant n°6 du 17 Janvier 1991) "Le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit, quelle que soit la durée de son contrat et dès lors qu'il n'a pu les prendre effectivement, à une indemnité compensatrice de congés payés au moins égale à 1/10ème de sa rémunération totale brute".

**- PERIODE - FRACTIONNEMENT - ETALEMENT :**

La période de congé payé est fixée par décision de l'employeur.

Elle doit comprendre, dans tous les cas, la période **du 1er Mai au 31 Octobre de chaque année** selon l'article L 223-7 du code du travail.

Cependant, pour tenir compte des périodes de grands travaux non reportables, **les absences de plus de 24 H au titre de congés annuels** ne peuvent être exigées par les salariés au cours des périodes ci-après :

a) **POLYCULTURE**

**du 1er JUIN au 10 AOUT (inclus)  
du 20 SEPTEMBRE au 20 NOVEMBRE (inclus)**

b) **VITICULTURE - ARBORICULTURE**

**du 15 FEVRIER au 15 JUILLET (inclus)  
du 30 SEPTEMBRE au 15 NOVEMBRE (inclus)**

Il est cependant recommandé aux employeurs de s'efforcer d'accorder, par priorité, (Avenant n°6 du 17 Janvier 1991) "**12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire**".

L'indemnité afférente aux congés payés sera toujours versée par l'employeur aux ouvriers rémunérés à la tâche quelle que soit la durée ou les intermittences du travail.

Il est attribué **2 jours ouvrables de congés supplémentaires** lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er MAI au 31 OCTOBRE de chaque année est **au moins égal à 6 et 1 seul** lorsqu'il est compris **entre 3 et 5 jours**.

**La cinquième semaine n'est pas à prendre en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.**

**ARTICLE 49 - CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS**

*(1<sup>e</sup> alinéa complété par avenant n°73 du 28 juin 2002)*

(Avenant n°6 du 17 Janvier 1991) "Le salarié visé par la présente convention aura droit sur justification et à l'occasion de certains événements à une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ..... 4 jours
- mariage d'un enfant ..... 1 jour
- décès du conjoint ou d'un enfant ..... 2 jours

- décès du père ou de la mère,  
du beau-père ou de la belle-mère ..... 1 jour
- décès du frère ou de la soeur ..... 1 jour
- Pendant la période de présélection  
militaire dans la limite de ..... 3 jours
- Pour chaque naissance survenue à son foyer ou  
pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.... 3 jours
- congé de paternité ..... 11 jours

De plus, sous réserve d'avoir un an d'ancienneté, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée comme suit :

- décès du conjoint ou d'un enfant ..... 3 jours
- décès du père ou de la mère, du beau-père  
ou de la belle-mère ..... 2 jours
- décès du grand-père, de la grand-mère du salarié..... 1 jour.

Ces jours d'absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération et seront assimilés à des jours de travail effectif".

## TITRE HUITIEME

---

### HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

#### ARTICLE 50 - HYGIENE ET SECURITE

#### I - FORMATION A LA SECURITE

Tout chef d'entreprise est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des travailleurs qu'il emploie et ce, quels que soient le type et la durée du contrat.

Cette formation est dispensée sur les lieux de travail ou à défaut dans des conditions équivalentes (stage de formation).

#### II - SECURITE

##### A - Traitements phytosanitaires

La fourniture de protections adaptées aux traitements phytosanitaires (vêtements imperméables, gants, bottes, masques, coiffure) est à la charge de l'employeur. Celui-ci doit veiller à l'entretien et au port des dites protections.

Une formation annuelle sur les risques propres aux traitements réalisés doit être effectuée. L'employeur ou le salarié doit informer le médecin du travail lors de chaque visite de médecine du travail de la nature des produits phytosanitaires utilisés.



## **B - Machines fixes et mobiles**

### **IL EST INTERDIT D'UTILISER :**

a) des appareils, machines et éléments de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés ou commandés dans des conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs ;

b) des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir les travailleurs contre les dangers de tous ordres auxquels ils sont exposés.

Il est rappelé notamment que les arbres de transmission à cardans doivent être équipés de façon permanente (**avenant n°6 du 17 Janvier 1991**) "de leur protecteur homologué".

## **C - Travaux et protections contre les chutes**

Les chefs d'entreprise dont le personnel effectue, même à titre exceptionnel, des travaux de terrassement, de construction, d'installation, de démolition, d'entretien, de réfection, de nettoyage et toutes opérations annexes portant sur des immeubles, sont tenus de prendre des mesures de protection et de salubrité.

Les passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation ainsi que leurs moyens d'accès, doivent être construits, installés ou protégés de façon telle que les travailleurs appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des chutes.

Les cuves, bassins et réservoirs doivent être construits, installés et protégés dans les conditions assurant la sécurité des travailleurs.

**RISQUES LIES AUX CUVIERS** : avant toute descente dans les cuiviers, il conviendra de s'assurer qu'il n'existe aucun risque d'intoxication.

## **D - Lutte contre l'incendie**

Les chefs d'entreprise doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu, dans l'intérêt du sauvetage du personnel.

## **E - Protection contre les risques d'origine électrique**

Les installations doivent être réalisées par un personnel qualifié, avec un matériel électrique approprié. Les adjonctions, modifications ou réparations doivent être exécutées dans les mêmes conditions.

Les installations électriques doivent, dans toutes les parties, être conçues et établies en vue de présenter et de conserver un niveau d'isolement approprié à la sécurité des travailleurs et à la prévention des incendies et explosions.

## **F - Travail des jeunes de moins de 18 ans**

La réglementation prévoit pour les travailleurs de moins de 18 ans l'interdiction d'effectuer certains travaux ou de séjourner dans certains locaux. Par contre, dans le cadre d'une formation professionnelle donnée, des dérogations peuvent être accordées à ces diverses interdictions.

## **G - Port de charges - femmes et jeunes de moins de 18 ans**

Les femmes, les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces.

**H - Tenue de travail**  
(avenant n°50 du 8 juillet 1998)

Lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle ou de verser chaque année une prime égale à 8 fois la valeur du SMIC horaire, à charge pour le salarié de réaliser lui-même l'achat de ses équipements.

**III - HYGIENE ET LOGEMENT**

**A - Hygiène**

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

**B - Logement**

Les logements mis à la disposition des salariés agricoles par les employeurs doivent répondre aux conditions d'hygiène et de salubrité prescrites par l'arrêté préfectoral du 6 Octobre 1982.

**IV - MEDECINE DU TRAVAIL**

Outre la visite annuelle de contrôle obligatoire, le délai maximum pour passer une visite médicale du travail varie selon qu'il s'agit d'une première embauche, d'une reprise du travail, d'un changement de poste ou d'un type de risque spécifique.

**V - COMMISSION MIXTE**

La commission mixte siégera **une fois par an** pour débattre des questions d'hygiène et de sécurité.

Un médecin du travail et un des agents de prévention de la Mutualité Sociale Agricole seront également sollicités pour participer à cette commission.

La réunion de cette commission aura pour but de faire le point sur les diverses actions d'information et de formation à la sécurité réalisées dans les entreprises et sur les conclusions d'enquêtes faites à la suite d'accident du travail.

A la suite de cet examen de la situation, les partenaires sociaux envisageront les points qui peuvent faire l'objet d'engagements à inscrire dans la convention,

- les formations à demander à la Commission Paritaire Départementale du F.A.F.S.E.A. pour l'année suivante,
- les actions de prévention à proposer à la M.S.A. et à l'Association de Médecine du Travail en Agriculture.

**TITRE NEUVIEME**

---

**CONTRAT DE TRAVAIL**

**CONCLUSION - CESSATION - SUSPENSION**

**ARTICLE 51 - DISPOSITIONS GENERALES**

Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Il obéit aux prescriptions édictées, entre autres, par les articles L 121-1 à 127-7 du code du travail.

**ARTICLE 52 - EMBAUCHAGE**

Afin d'éviter les contestations, le contrat de travail sera constaté par **acte écrit**, établi en **deux exemplaires signés des parties**. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat doit préciser, les noms, prénoms, adresses des contractants, la qualification professionnelle du salarié, la catégorie, la date d'embauche, les conditions de rémunération, les avantages en nature, le lieu et la date de signature du contrat.

**ARTICLE 53 - PERIODE D'ESSAI**

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. Pendant la période d'essai, l'ouvrier sera payé au salaire correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il effectue cet essai. Si à l'issue de la période d'essai le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

La période d'essai est supprimée en cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée.

La période d'essai est, sauf disposition contraire, prévue pour une durée de **DEUX MOIS**.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Cette période ne peut excéder une durée calculée à raison d'**UN JOUR PAR SEMAINE, DANS LA LIMITE DE DEUX SEMAINES** lorsque la durée initialement prévue du contrat est **AU PLUS EGALE A SIX MOIS** et d'**UN MOIS** dans les autres cas.

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

**ARTICLE 54 - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**A - Contrat à durée déterminée :**

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme, sans que les parties soient soumises à l'obligation de donner un préavis. Sauf accord entre les contractants ou (**avenant n° 6 du 17 janvier 1991**) "faute grave ou force majeure" de l'une ou l'autre des parties (et appréciation par la juridiction compétente), le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant le terme lorsque la période d'essai est terminée.

**B - Contrat à durée indéterminée :**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties, sous réserve de respecter le **DELAI-CONGE ou PREAVIS**

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une **INDEMNITE EGALE AU SALAIRE QUI AURAIT ETE PAYE PENDANT LA DUREE DU PREAVIS** non accordé ou non exécuté, sous réserve des dispositions (*avenant n°6 du 17 Janvier 1991*) des articles L 145-1 et R 145-1 du code du travail.

Lorsque le salarié congédié trouve du travail avant l'expiration du préavis, il peut quitter immédiatement son employeur. Cependant, il doit justifier de sa prise de fonctions et il ne pourra pas réclamer le salaire de la période de préavis non effectuée.

**. ouvrier permanent :**

- à l'issue de la période d'essai et qui justifie de **MOINS DE DEUX ANS D'ANCIENNETE** ininterrompue chez le même employeur : **UN MOIS RECIPROQUEMENT**,

- à partir de **DEUX ANS D'ANCIENNETE** : **DEUX MOIS par l'employeur, UN MOIS par le salarié,**

**. ouvrier tâcheron :**

Les ouvriers ayant entrepris un travail à la tâche sont tenus de terminer le travail, sauf dans le cas de force majeure.

Pour être valable, la résiliation d'un contrat à durée indéterminée doit respecter (avenant n°6 du 17 Janvier 1991) "les règles" issues des articles L 122-12-1 à L 122-14-2 du code du travail et, indépendamment des autres prescriptions, être notifiée à l'intéressé **PAR PLI RECOMMANDE AVEC AVIS DE RECEPTION. Le préavis court à partir de la date de présentation de l'accusé de réception.**

Pendant la période de préavis, si la rupture du contrat incombe à l'employeur, l'ouvrier aura droit à une absence payée, correspondant à **DEUX DEMI-JOURNEES PAR SEMAINE** pour lui permettre de chercher un emploi ; **UNE DEMI-JOURNEE à son choix et UNE DEMI-JOURNEE au choix de l'employeur.**

Dans les entreprises agricoles de **MOINS DE 11 SALARIES**, l'employeur qui envisage de licencier un salarié **POUR MOTIF ECONOMIQUE** doit respecter la procédure suivante :

1 - La convocation à l'entretien préalable prévu à l'article L 122-14 du code du travail doit être adressée au salarié **SEPT JOURS au moins avant la date fixée pour l'entretien.** Ce délai de **SEPT JOURS court à compter du jour de l'expédition de la LETTRE RECOMMANDEE DE CONVOCATION ou de sa REMISE EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE.**

2 - Le salarié ainsi convoqué peut se faire assister pendant l'entretien :

- **SOIT PAR UN SALARIE DE SON CHOIX APPARTENANT AU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE,**
- **SOIT PAR UN SALARIE D'UNE AUTRE ENTREPRISE RELEVANT DE LA MEME CONVENTION COLLECTIVE.**

Dans cette 2ème hypothèse, le salarié appelé à assister à un entretien préalable doit dès que possible en avertir son employeur. Il dispose d'une **autorisation d'absence payée au plus égale à 2 heures.**

L'employeur qui a convoqué à l'entretien préalable doit rembourser à l'employeur du salarié assistant le montant des salaires ainsi avancées et les charges sociales y afférentes.

Dans les entreprises susvisées, l'employeur peut également se faire assister au cours de l'entretien par un autre employeur relevant de la même convention collective de travail.

- Quel que soit le motif du licenciement et à défaut de représentation du personnel dans l'entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel ou délégués syndicaux), **LE SALARIE PEUT SE FAIRE ASSISTER LORS DE L'ENTRETIEN PREALABLE A SON LICENCIEMENT PAR UNE PERSONNE DE SON CHOIX, A CONDITION QUE CELLE-CI FIGURE SUR UNE LISTE ETABLIE PAR LE PREFET**, après consultation des organisations patronales et syndicales représentatives. Cette possibilité doit être mentionnée dans la lettre de convocation à l'entretien.

#### **ARTICLE 55 - LOGEMENT DE FONCTION**

En cas de départ volontaire, le salarié logé par les soins de l'employeur devra **libérer le logement à la fin du préavis.**

En cas de licenciement pour motif personnel, la libération du logement devra intervenir **à la fin du mois suivant la fin du préavis.**

Les salariés licenciés pour motif économique pourront, s'ils le désirent, conserver leur logement, **sous réserve de payer l'indemnité prévue à l'article 35 pendant la durée maximum de 6 mois.**

Cette possibilité est **réduite à 3 mois** si le logement est nécessaire à un membre de la famille de l'employeur ou à un salarié.

Quelle que soit la disposition matérielle des lieux, le logement du salarié constitue son domicile personnel.

#### **ARTICLE 56 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

Tout salarié, lié par un contrat à durée indéterminée, a droit en cas de licenciement après **UN AN D'ANCIENNETE** au service du même employeur et, sauf faute grave, à une **INDEMNITE DE LICENCIEMENT** calculée comme suit :

. de 1 à 2 ans de présence ..... 1 semaine de salaire

. de 2 à 5 ans de présence ..... 2 semaines de salaire

. de 5 à 7 ans de présence ..... 3 semaines de salaire

. à partir de 8 ans de présence ... 1/10ème de mois par année d'ancienneté

. plus de 10 ans de présence ..... Majoration de l'indemnité ci-dessus égale à 1/15ème du salaire mensuel par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est **1/12ème DE LA REMUNERATION BRUTE DES 12 DERNIERS MOIS PRECEDANT LE LICENCIEMENT** ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, **LE SALAIRE BRUT MOYEN DES 3 DERNIERS MOIS.**

En cas de changement de chef d'entreprise et si le contrat de travail n'est pas prorogé, le versement de l'indemnité incombe au nouveau chef d'entreprise, sauf accord écrit contraire entre ce dernier et l'ancien chef d'entreprise.

## **ARTICLE 57 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir de **L'AGE DE LA RETRAITE** ou (**en cas d'inaptitude au travail reconnue par la MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE**) auront droit à une **INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE** fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise :

- . un quart de mois de salaire après 5 ans,
- . un demi-mois de salaire après 10 ans,
- . un mois de salaire après 15 ans,
- . un mois et demi après 20 ans,
- . deux mois après 30 ans.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 56 de la convention collective.

## **ARTICLE 58 - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un **CERTIFICAT DE TRAVAIL** dont les mentions doivent être conformes à celles libellées à l'article L 122-16 du code du travail.

## **ARTICLE 59 - RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE**

L'accord constaté lors de la résiliation d'un contrat de travail par un **RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE** peut être dénoncé par le salarié, sous réserve qu'il en avise son employeur par **PLI RECOMMANDE AVEC AVIS DE RECEPTION, dans les DEUX MOIS de la signature dudit accord**. La dénonciation ne sera toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir.

## **ARTICLE 60 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Lorsque le contrat de travail est suspendu, les parties sont dispensées d'exécuter leurs obligations sans qu'il y ait rupture du contrat.

### **1 - MALADIE ET ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE :**

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident personnel, dès lors que **la durée d'inactivité est inférieure à 9 MOIS**.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant la période de **9 MOIS** susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle avec le salaire y afférent, sans abattement s'il a conservé toutes ces capacités physiques et intellectuelles, avec les abattements prévus à l'article 32 ci-dessus en cas contraire.

Si l'incapacité du salarié malade ou accidenté dure plus de 9 MOIS, le contrat de travail peut être rompu de ce fait. S'il l'est par l'employeur, la priorité d'embauche est accordée au travailleur pendant les 3 mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de la blessure.

### **2 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE :**

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

### 3 - OBLIGATIONS MILITAIRES :

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national (**avenant n°6 du 17 Janvier 1991**) "actif" et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur par **LETTRE RECOMMANDEE AVEC AVIS DE RECEPTION**.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera intégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le **MOIS SUIVANT LA RECEPTION DE LA LETTRE** dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pas pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Ces dispositions sont applicables lors de leur renvoi dans leur foyer aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service national actif, ont été maintenus sous les drapeaux, de même qu'aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service national actif après leur incorporation, ont été classés "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" et renvoyés dans leur foyer.

#### **ARTICLE 61 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS D' INCAPACITE, INVALIDITE DE TRAVAIL**

*(Abrogé et remplacé par l'accord départemental « régime de prévoyance » du 2 juin 2009 en Annexe)*

#### **ARTICLE 62 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT A LA TACHE**

Les ouvriers travaillant à la tâche ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, à la cadence et dans le temps convenus, le travail qu'ils se sont engagés à faire. Ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour faute grave : vols, coups, menaces, malfaçons volontaires ou répétées, etc... ou lorsque les délais et les conditions d'exécution de la tâche n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu sauf cas de force majeure ou de circonstances fortuites dûment constatées (telles qu'intempéries prolongées, maladie ou accident), de mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

La date d'expiration du contrat est fixée au jour où la tâche est terminée ou à celle prévue par le contrat pour la fin de cette tâche.

## TITRE DIXIEME

### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### ARTICLE 63 - COMMISSION PARITAIRE DEPARTEMENTALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

*(modifié par avenant n°6 du 17 janvier 1991)*

Il est créé une **COMMISSION PARITAIRE DEPARTEMENTALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE** des salariés agricoles. Cette Commission est constituée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives des salariés.

Le nombre est fixé à **UN MEMBRE TITULAIRE** par organisations syndicales représentatives des salariés et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs.

Cette commission paritaire départementale a pour but de définir les besoins de formation pour les salariés de la production agricole, d'analyser les besoins, de décider des orientations à mettre en oeuvre, d'établir le plan de formation et d'examiner les demandes de congés individuels de formation ainsi que les mesures pour les jeunes.

Chaque année, la commission paritaire départementale établira un bilan de l'ensemble de ses activités. Le bilan sera communiqué aux membres de la Commission Mixte.

La commission se réunit **AU MINIMUM 2 FOIS PAR AN**. La présidence est assurée alternativement par **UN REPRESENTANT DES EMPLOYEURS** et par **UN MEMBRE DES ORGANISATIONS SYNDICALES**.

#### ARTICLE 64 - LE CONGE DE FORMATION

Conformément à la Loi, le salarié a droit de suivre à son initiative et à titre individuel une action de formation. Les articles L 931-1 et suivants du code du travail règlent les conditions d'ouverture de ce droit.

Après acceptation du dossier par le **F.A.F.S.E.A. (fonds d'Assurance Formation des Salariés d'Exploitations Agricoles)**, l'employeur maintient le salaire de l'ouvrier pendant la durée du stage. Il est remboursé selon les règles en vigueur du F.A.F.S.E.A.

#### ARTICLE 65 - AFFILIATION DES EMPLOYEURS au F.A.F.S.E.A.

Les employeurs agricoles du département, désignés à l'alinéa 2 ci-après, sont affiliés au **FONDS d'ASSURANCE FORMATION des SALARIES des EXPLOITATIONS AGRICOLES**.

Les employeurs visés ci-dessus sont les entreprises agricoles, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, désignés par les numéros de code suivant des "catégories de risques" de l'assurance accidents du travail.

- 110 CULTURES SPECIALISEES
- 120 CHAMPIGNONNIERES
- 130 ELEVAGE SPECIALISE DE GROS ANIMAUX
- 140 ELEVAGE SPECIALISE DE PETITS ANIMAUX
- 180 CULTURE ET ELEVAGE NON SPECIALISE
- 190 VITICULTURE
- PERSONNEL DE BUREAU DES ENTREPRISES VISEES CI-DESSUS.



Les employeurs visés contribuent, dans le cadre du FAFSEA, au financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation dont le taux est fixé à **(avenant n° 6 du 17 Janvier 1991) " 0,2 %"** des salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

La cotisation visée à l'alinéa est recouverte par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

---

Accord Départemental du 2 juin 2009  
relatif à un régime d'assurance complémentaire frais de santé  
applicable aux salariés agricoles non cadres de la Charente  
Convention Collective Départementale du 7 juin 1990  
des entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture,  
horticulture, pépinières, entreprises des territoires  
et CUMA de la Charente (IDCC n°9161)

**Etendu par arrêté du 8 décembre 2009**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

**ENTRE :**

L'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de  
Charente (UDSEA)

————— La FDSEA-MODEF de la Charente

- Le Syndicat des pépiniéristes viticulteurs de la Charente
- Le Syndicat d'Horticulture et pépinières,
- La Fédération Départementale des CUMA de la Charente,
- Le Syndicat des Entrepreneurs des territoires de la Charente

**D'UNE PART :**

**ET :**

- L'Union Départementale des syndicats ouvriers CFDT de la Charente
- Le syndicat départemental des cadres d'Entreprises agricoles \_\_\_\_\_  
CGC (Charente/Charente maritime)
- L'Union Départementale du Syndicat FO de la Charente
- L'Union Départementale du Syndicat CFTC de la  
Charente

**D'AUTRE PART :**

Ont convenu de ce qui suit :

## Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires, ont souhaité mettre en place un régime d'assurance Complémentaire frais de santé départemental comme ie leur permettait l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance »garantissant des prestations complémentaires au régime obligatoire de la Mutualité Sociale Agricole en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi

" Permettre aux salariés agricoles non cadres de la région de bénéficier d'une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;

Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ›

Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective du 07 Juin 1990 DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU DEPARTEMENT DE LA CHARENTE ET DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS DU DEPARTEMENT DE LA CHARENTE.

## Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des secteurs de la production agricole du département de la CHARENTE et des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers du département de la CHARENTE et des COMA de la CHARENTE relevant des activités suivantes :

### « CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

*Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :*

*\* les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, arboriculture, pépinières...), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelques soient les formes juridiques adoptées.*

*\* les coopératives d'utilisation de matériel agricole en commun (CUMA)*

*\* les entreprises de travaux agricoles et ruraux*

## **CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises situées sur les territoires suivants :

–exploitations agricoles : département de la Charente

–entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers: départements de la Charente -

**CUMA** de la Charente

### **Article 2 - Entrée en vigueur**

Le présent accord **entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010**. Si l'arrêté d'extension est publié avant cette date, le présent accord entrera en vigueur le **e<sup>r</sup> janvier 2010**.

**Si l'arrêté d'extension est publié après cette date le présent accord entrera en vigueur le Z<sup>ef</sup> jour du trimestre civil suivant la publication.**

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

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

### **Article 3- Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé obligatoire d'entreprise.**

~~Les~~ entreprises disposant déjà d'une part d'une assurance complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à **l'article 7** pour un niveau (supérieur garantie par garantie ou supérieur pour au moins la moitié des postes de garanties définies dans le régime), et d'autre part une cotisation salarié inférieure ou égale au régime conventionnel peuvent ne pas remettre en cause leurs propres régime et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En outre, en cas de résiliation pour changement de prestataire, les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le régime de santé mutualisé.

#### **Article 4 - Bénéficiaires.**

Le présent accord institue un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » obligatoire au **profit du personnel non cadre (y compris apprentis) des exploitations et entreprises relevant du champ d'application défini au présent accord, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.**

Toutefois, le salarié ayant acquis ce droit pourra le transférer auprès de son nouvel employeur dans un délai de trois mois dans toutes entreprises relevant du présent accord: à condition qu'il en fasse la demande expresse écrite au nouvel employeur,

Sont exclus du bénéfice du régime institué par le présent accord :

les cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé défini dans la convention précitée.  
les VRP.

#### **Article 5 : Adhésion - Affiliation**

##### **Adhésion obligatoire :**

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 2 ci-dessus, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 15, par la signature d'un bulletin d'affiliation.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'Organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pendant toute la durée de l'accord, aucun salarié bénéficiaire ne peut démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

##### **Dispense d'affiliation :**

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS tel que défini par la loi, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalentes. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié ni par l'employeur.

Les bénéficiaires de la CMU-C ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité Sociale et ceux bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément peuvent également demander à être exclus de la présente assurance complémentaire.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d'application de l'accord, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être notifiée par écrit à l'employeur dans un délai d'un mois suivant l'obtention de la condition d'un an d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Pour les **salariés à employeurs multiples** relevant du champ d'application du présent accord, l'employeur chez lequel le salarié a le plus d'ancienneté prendra en charge la cotisation à la complémentaire frais de santé telle que définie à l'article 5.1.

#### **Pour les salariés ayant une faible rémunération :**

-Soit avec une durée du travail inférieure à un mi-temps et n'ayant qu'un seul employeur.

-Soit apprenti.

Le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération.

Ces salariés qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération, **peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime.**

#### **Article 6 : Garanties**

Les garanties prises en application du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole au titre de la législation « maladie », « accidents du travail / maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des prestations visées à l'article 6.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de Mutualité Sociale Agricole et / ou d'éventuels organismes complémentaires. Les garanties « Maternité » prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la Mutualité Sociale Agricole au titre du risque maternité.

### **Article 7- Gestion du régime**

Pour assurer la gestion du régime d'assurance complémentaire santé définie dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de désigner l'organisme :

**Mutualia Charente Poitou Limousin**  
**46 Boulevard Duroselle**  
**16916 ANGOULEME CEDEX 9**

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans le protocole d'accord conclu entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

La désignation de **Mutualia** sera réexaminée dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

### **Article 8 - Garanties**

~~Les garanties prises~~ en application du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base dont relève l'assuré au titre de la législation « maladie », « accidents du travail / maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des prestations visées à l'article 7.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge de l'assuré, après intervention du régime de base dont relève l'assuré et / ou d'éventuels organismes complémentaires. Les garanties « Maternité » prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature du régime de base au titre du risque maternité.

## **Article 9 : Prestations**

La nature et le montant des prestations sont :

<b>Nature des risques</b>	<b>Remboursement régime de base MSA</b>	<b>Remboursement Mutualia % base de rbst MSA</b>
<b><u>Frais médicaux</u></b>		
Consultations, visites, médecins ou spécialistes	70 %	30 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages femmes	60 %	40 %
Analyses, examen de laboratoire	60 %	40 %
Radiographie, électro-radiologie	60 %	40 %
Actes de prévention responsable	60 %	40 %
	70%	30%
	De 35 à 70 %	De 30 à 65 %
<b><u>Pharmacie</u></b>	De 15 à 100 %	De 0 à 85 %
<b><u>Optique</u></b>		
Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée	65%	390% + un crédit de 200 €/an
<b><u>Dentaire</u></b>		
Prothèse acceptée	70 %	140 % + un crédit de 300E/an
Frais de soins	70	30 cY0



## Appareillage

Fournitures médicales, pansements,, gros et petits appareillages, prothèses sauf prothèses auditives.	65 %	35 %
---	------	------

## Hospitalisation

(secteur conventionné ou non)	De 80 à 100 %	De 0 à 20 %
Frais de soins et séjours		150 %
Dépassement d'honoraires		25 €/jour
Chambre particulière		100 €/0 dès le ter jour
Forfait hospitalier		

## Maternité

(secteur conventionné ou non)		
Frais de soins et séjours	100 %	
Dépassement d'honoraires et chambre particulière		Crédit d'un tiers du PMSS/ bénéficiaire/maternité (924 €)

## Article 10- Cotisations

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la Sécurité sociale et L. 741-10 du Code Rural et à ce titre, les contributions patronales sont exonérées.

### 1.Taux de cotisations et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

La cotisation mensuelle du présent régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale et sera égale, pour l'exercice 2010 à :

**Cotisation Globale :**

**0,86 % PMSS**

Réparti comme suit :

- **25 % à la charge de l'employeur,**
- **75 % à la charge du salarié,**

Le salarié sur option, **à titre individuel et facultatif**, pourra affilier, son conjoint et/ou ses enfants, **en prenant à sa charge la totalité des cotisations correspondantes au tarif de :**

<b>Tarif</b>	Salarié de moins d'un an	<b>0,86 %</b>
	Option Conjoint	<b>0.86 %</b>
	Option enfants let +(gratuit à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant)	<b>0,65 ₪</b>

Ces pourcentages sont applicables pour les exercices 2010, 2011 et 2012 dans le cadre de la réglementation applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2009 (hors évolution de la réglementation sociale).

## **2. Appel et recouvrement :**

Pour les salariés affiliés de manière obligatoire, l'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à la Mutualité Sociale Agricole pour le compte de **MUTUALIA** selon les termes d'un accord conclu entre eux.

Les cotisations sont payables trimestriellement, à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme gestionnaire des cotisations dans le deuxième mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Pour les ayants droit, les droits de suite et les salariés adhérant de manière facultative, l'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à **MUTUALIA**.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme gestionnaire des cotisations, en application de l'article L. 932-9 du code de la Sécurité Sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

## **Article 11 : Règlement des prestations**

MUTUALIA procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisses de Mutualité Sociale Agricole, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

## **Article 12 : Tiers Payant**

Après l'enregistrement de l'affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte Santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques ou dentaires.

*Cette carte Santé reste la propriété de l'organisme assureur.*

*L'entreprise adhérente s'engage, si la carte santé du salarié est en cours de validité, à en assurer la restitution auprès de l'organisme gestionnaire dans le délai de quinze jours suivant le départ du salarié (démission, licenciement, retraite, fin de contrat...).*

## **Article 13 : Plafond des remboursements**

En cas d'intervention en secteur non-conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par le régime de base dont relève l'assuré, pour les actes effectués en secteur non conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

La participation de l'organisme assureur ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des frais laissés à la charge de l'assuré après participation du régime de base dont relève l'assuré et, éventuellement, celle d'un autre organisme complémentaire.

## **Article 14 : Cessation des garanties**

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

La garantie peut être maintenue, aux mêmes conditions, pendant un délai de trois mois à compter de la cessation du contrat de travail. Dans ce cadre MUTUALIA procédera à la collecte de l'intégralité des cotisations auprès du salarié.

En tout état de cause et en cas de cessation des garanties, l'ancien salarié a la possibilité d'adhérer à l'une des garanties individuelles élaborées à son intention.

## **Article 15 : Maintien des garanties et Suspension**

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- Soit d'un maintien total ou partiel de salaire,
- Soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les contributions de l'employeur et du salarié sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

## **Article 16 : Prescription**

Toutes actions de remboursement de prestations en nature dérivant des opérations mentionnées au présent accord sont prescrites dans le délai de 2 ans, à compter de l'événement qui y donne naissance.

## **Article 17 : Couverture facultative**

### **Salariés non cadres ayant moins d'un an d'ancienneté :**

Les salariés non cadres ayant moins d'un an d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime moyennant le paiement de la cotisation globale définie à **l'article 9**. La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié ; MUTUALIA procédera à la collecte de la cotisation.

### **Ayant droits d'un salarié bénéficiaire du présent régime :**

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son et/ou ses ayant(s) droit(s)

- cotisation fixée à **0.86% du PMSS** pour le conjoint ou le concubin bénéficiaire -
- cotisation fixée à **0.65 % du PMSS** quelque soit le nombre d'enfant

pour les garanties visées au présent accord. Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties. **MUTUALIA** procédera à la collecte de la cotisation.

Les modalités de gestion de ces personnes seront définies dans le cadre d'un protocole de gestion spécifique distinct.

### **Droit de suite :**

Les salariés visés par l'article 4 de la loi Evin N°89-1009 du 31 décembre 1989, ainsi que les salariés démissionnaires, pourront bénéficier des garanties prévues au présent régime.

MUTUALIA procédera à la collecte de la cotisation sans que celle-ci dépasse 150% de la cotisation des actifs.

Les intéressés devront en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du participant.

### **Article 18- Clause de réexamen**

Le régime d'assurance complémentaire santé mis en oeuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en revoir, aux vues des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

### **Article 19 -Accord de gestion spécifique et suivi du régime**

Les modalités de mise en oeuvre pratique des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'un protocole de gestion distinct, qui définit, entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment les modalités de suivi du régime.

Les partenaires sociaux signataires se réuniront\* par ailleurs une fois par an, dans le courant du deuxième trimestre et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- De faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord.
- De dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de frais de santé mis en place par l'accord.
- D'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.
- De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions.
- De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

\*Soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et au moins deux représentants d'organisations syndicales salariées distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte.

## **Article 20 : Date d'effet**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises ou exploitations non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

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

## **Article 21 : Recours contre les tiers responsables**

En cas de paiement des prestations par MUTUALIA à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

## **Article 22 : Formalités administratives**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Nouveau Code du Travail.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L 2231-6 du Nouveau Code du Travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Angoulême  
Le 02 juin 2009

**Accord départemental du 02 Juin 2009**  
**sur un régime de prévoyance applicable aux salariés agricoles**  
**non cadres de la Charente**  
**Convention Collective Départementale du 7 juin 1990**  
**des entreprises agricoles de polyculture, élevage,**  
**viticulture, horticulture, pépinières, entreprises de territoire et CUMA**  
**de la Charente (IDCC n°9161)**

**Etendu par arrêté du 8 décembre 2009**

---

L'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Charente  
( UDSEA)

- La FDSEA-MODEF de la Charente
- Le Syndicat des pépiniéristes viticulteurs de la Charente
- Le Syndicat horticole de la région Poitou Charentes
- La Fédération Départementale des CUMA de la Charente,
- Le Syndicat des Entrepreneurs des territoires de la Charente

D'UNE PART :

ET :

- L'Union Départementale du syndicat CFDT de la Charente
- Le syndicat départemental des cadres d'Entreprises agricoles CGC  
(Charente/Charente maritime)
- L'Union Départementale du Syndicat FO de la Charente
- L'Union Départementale du Syndicat CFTC de la Charente

D'AUTRE PART :

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires, ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance départemental comme le leur permettait l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Les organisations signataires ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance assurant un minimum de prestations en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente, et également en matière d'assurance complémentaire frais de santé. Il peut être dérogé à ce régime de prévoyance national par un accord collectif étendu de branche ou conventionnel offrant un régime supérieur à l'accord national.

**Les partenaires sociaux signataires, entendent ainsi :**

Permettre aux salariés agricoles et des CUMA non cadres du département de la CHARENTE et aux salariés des entrepreneurs des Territoires de Charente de bénéficier des garanties Incapacité de travail — invalidité — décès offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;

> Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;

Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

**Le présent accord est un accord autonome de la convention collective DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU DEPARTEMENT DE LA CHARENTE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET DES CUMA DE CHARENTE du 07 Juin 1990.**

### **Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des secteurs de la production agricole du département de la Charente et des entrepreneurs de territoire du département de la Charente et des CUMA de la Charente relevant des activités suivantes :

#### **Champ d'application professionnel**

Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

\* les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (viticulture, polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, arboriculture, pépinières...), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelques soient /es formes juridiques adoptées.

\* les coopératives d'utilisation de matériel agricole en commun (CUMA)

\* les entrepreneurs des Territoires de la Charente

#### **Champ d'application territorial**

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises situées sur les territoires suivants :

- exploitations agricoles : département de la CHARENTE
- les entrepreneurs des Territoires de la CHARENTE
- CUMA de la CHARENTE



## **Article 2 - Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>e</sup> janvier 2010.

**L'article 61 de la convention collective sus mentionnée est abrogé à cette date.  
Les partenaires sociaux abrogent l'avenant n°24 du 23 septembre 1992 à la convention collective de travail de la Charente du 07 juin 1990.**

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

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

## **Article 3- Gestion du régime de prévoyance**

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs les organisations signataires

**CRIA PREVOYANCE — 50, route de la Reine - BP 85 — 92105 Boulogne  
Billancourt Cedex**

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

## **Article 4 - Salariés bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié dans l'entreprise
- et relevant du champ d'application du présent accord,

à l'exclusion :

- Des cadres ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. Des salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord collectif d'entreprise antérieur dans les conditions fixées à l'article 6.

## **Article 5 - Garanties**

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord.

## **Garantie décès**

Cette garantie s'applique aux salariés **sans condition d'ancienneté**.

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié, il est versé à ses ayants droits, selon la définition en vigueur à la date du décès ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à :

- 100% du salaire annuel brut Tranche A et Tranche B, plus 30 °A du salaire annuel **par personne** à charge (salaire annuel brut soumis à cotisations, perçu, pendant les 12 derniers mois précédents le décès),
- Versement à chaque enfant à charge, au moment du décès du participant d'une **rente annuelle d'éducation** égale à :
  - ✓ Jusqu'à 12 ans : 3% du Plafond mensuel de la Sécurité sociale PMSS)
  - ✓ De 13 à 18 ans : 4.50% du PMSS
  - ✓ De 18 à 25 ans s'il poursuit ses études : 6% du PMSS
- En cas de décès du conjoint non séparé de corps, de son concubin ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une **allocation obsèques** égale à :100% du PMSS

## **Invalidité Absolue et Définitive :**

En cas d'invalidité permanente et absolue du salarié, la **CRIA Prévoyance** verse par anticipation 100% du capital « décès » défini ci-dessus.

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital « décès».

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé

- soit invalide 3ème catégorie au titre de l'Article L341.4 du code de la **Mutualité Sociale Agricole** avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la **Mutualité Sociale Agricole** au taux de 100% et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

## **Garantie Incapacité temporaire de travail**

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera

Les salariés bénéficieront s'ils ont moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise des garanties suivantes :

En cas de maladie professionnelle et d'accident du travail :

- A compter du 91<sup>ème</sup> jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour l'entreprise garantie 80% du salaire brut Tranche A et Tranche B.

En cas de maladie et d'accident de la vie privée

- A compter du 101<sup>ème</sup> jour jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour:  
L'entreprise garantit 80% du salaire brut Tranche A et Tranche B

Les salariés bénéficieront s'ils ont au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise des garanties suivantes :

#### Mensualisation:

En cas de maladie professionnelle et d'accident du travail

- A compter du 1<sup>ER</sup> jour: du 1<sup>er</sup> au 90<sup>e</sup> jour l'entreprise garantie 90% du salaire brut Tranche A et Tranche B.

En cas de maladie et d'accident de la vie privée

- A compter du 8<sup>ème</sup> jour:  
L'entreprise garantit 90% du salaire brut Tranche A et Tranche B.

#### Relais de Mensualisation (de 91 à 1095 jours)

- En cas de maladie professionnelle et d'accident du travail  
A compter du 91<sup>ème</sup> jour jusqu'au 1095 jours, l'entreprise garantit 80% du salaire brut ( tranche A et B)
- en cas de maladie et d'accident de la vie privée
  - Dans le cadre du relais de mensualisation conformément aux dispositions légales en vigueur l'entreprise garantit 80% du salaire brut Tranche A et Tranche B.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié : d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité,

- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

*En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.*

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

## **Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle**

Cette garantie s'applique aux salariés sans condition d'ancienneté.

Le salarié bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, de maladie ou d'accident de la vie privée, d'une rente versée chaque mois égale à :

**o 80% du salaire brut TRANCHE A et B sous déduction des indemnités légale de la CMSA**

Cette rente s'ajoute à la pension d'invalidité versée par la Mutualité Sociale Agricole sans que la totalité ne puisse excéder 80% du salaire brut antérieur.

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité accident du travail, d'une maladie professionnelle, ou d'une pension d'invalidité en maladie ou accident de la vie privée, par la Mutualité Sociale Agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un **taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 %**.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12ème des salaires bruts perçus ou reconstitués par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

Cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

## **Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus**

~~Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.~~

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelles selon les modalités prévues avec les organismes désignés,

Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelles et non professionnelles ou d'invalidité versées par l'ancien organisme assureur.

Ce bénéfice prendra effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion.
- et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

## **Article 6- Adhésion et antériorité**

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1' du présent accord, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 et 4 du présent accord, à **CRIA PREVOYANCE** en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

**Par conséquent, les entreprises ayant souscrit antérieurement un accord de prévoyance ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs sont tenus de résilier leur contrat afin de rejoindre la mutualisation.**

## **Article 7- Cotisations**

### **1. Assiette**

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

## 2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de :

c Taux global : 1.37 % TA/T + 0.02% pour la revalorisation du passif des encours.  
dont 0.01% pour revalorisation réparti comme suit :

	Part salariale	Part employeur	Total
<u>Incapacité temporaire</u>			
Mensualisation		0.40%	0.81%
Relais mensualisation	0.27%		
Charges patronales sur la mensualisation		0.14%	
<u>Incapacité permanente</u>			
Invalidité AT/MP>à 33%		0.03%	0.17%
Invalidité vie privée	0.14%		
<u>Décès</u>			
Capital décès 100% salaire	0.07%	0.10%	0.39%
'Majoration 30% personne charge	0.04%		
Rente éducation	0.16%		
Allocation obsèques	0.02%		
<b>TOTAL</b>	<b>0.70%</b>	<b>0.67%</b>	<b>1.37%</b>

La couverture des prestations incapacité temporaire « relais maintien de salaire » définie à l'article 4 est assurée par la seule cotisation du salarié.

La cotisation de 0.02% de revalorisation du passif est prise en charge dans son intégralité par l'employeur et se rajoute à la cotisation de 0.67% pour la porter à 0.69%.

Les taux sont garantis par CRIA PREVOYANCE pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## 3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte de CRIA PREVOYANCE selon les modalités définies entre CRIA PREVOYANCE et la MSA.

Le recouvrement des cotisations sera confié uniquement et intégralement à la MSA.

En cas d'impossibilité technique de recouvrement des cotisations par la CMSA, la CRIA PREVOYANCE sera destituée de sa mission de gestion du régime de prévoyance.

#### **4. Suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, ~~les garanties prévues en cas de~~ décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur

- o **le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente professionnelle est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.**

#### **Article 8- Clause de réexamen**

Le régime de prévoyance mis en oeuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un ~~délai qui ne pourra excéder~~ 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date

d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme. Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autres organismes pouvant assurer ce type de prestation.

## **Article 9 -Accord de gestion spécifique et suivi du régime**

Les modalités de mise en oeuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment:

- la constitution d'une commission paritaire de suivi, les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi, la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées. la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

L'organisme assureur **CRIA PREVOYANCE** s'engage dans le **t<sup>er</sup> semestre de la troisième année**, à communiquer les nouveaux tarifs applicables pour une période de trois ans.

## **Article 10-Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un **préavis de 3 mois** et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

## **Article 11- Formalités administratives**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Code du Travail. Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Angoulême  
Le 02 juin 2009



**ANNEXE**  
**CLASSIFICATION ET SALAIRES**  
**EMPLOIS NON CADRES**  
**PERSONNEL CUMA DE LA CHARENTE**

*(avenant n° 68 du 11 juillet 2001)*

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

La présente annexe s'applique aux salariés non-cadres employés par les CUMA de la Charente.

**ARTICLE 2 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

**FILIERE MACHINISME**

**Niveau I – Agent de conduite**

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière. Il est appelé à conduire ou utiliser des machines à maniement simple (tracteurs, tracteurs et remorques) ou plus complexes, sans toutefois en assurer le réglage.

**Niveau II – Conducteur de machines**

**Echelon I :**

Le titulaire doit être capable d'assurer le réglage des machines qui lui sont confiées et leur conduite sur chantier et sur route. L'exécution est réalisée à partir de consignes précises.

**Echelon II :**

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques. Outre les tâches prévues à l'échelon I, il doit être capable d'assurer les contrôles et l'entretien quotidien des machines, conformément aux spécifications du constructeur et aux directives de l'employeur ou de son représentant.

**Niveau III – Conducteur réparateur**

**Echelon I :**

Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux, les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courantes conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur à partir d'une planification annuelle des chantiers. Il peut intervenir sur tout type de matériel. Il peut être amené à assurer le suivi du stock de pièces de rechanges et des approvisionnements en consommables (huile, fuel...), le suivi des plannings de mise à disposition, il enregistre et affecte ses temps de travaux conformément aux règles établies par l'employeur.

Echelon II :

En plus des capacités exigées à l'échelon I, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer le diagnostic des pannes et des réparations complexes (embrayages, hydraulique de base...) compte tenu de l'outillage dont il dispose. Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives générales données par l'employeur à procéder aux achats de certaines pièces de rechanges ou de petit matériel d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages.

**Niveau IV – Conducteur mécanicien qualifié**Echelon I :

L'emploi est exercé en suivant des directives générales, dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine.

Le salarié pourra être amené à assurer :

- les travaux de mécanique spécialisés et qualifiés ;
- la responsabilité de l'atelier ;
- la responsabilité de l'organisation et de la gestion (relevés horaires, références, sécurité...) des chantiers avec les adhérents concernés ;
- la planification des mises à disposition.

Echelon II :

Outre les caractéristiques d'emploi de l'échelon I, le salarié pourra se voir confier durablement la responsabilité d'encadrement d'équipes d'aides permanents ou temporaires, l'organisation et le contrôle de leur travail, sans responsabilité hiérarchique.

**FILIERE ADMINISTRATIVE ET COMPTABLE****Niveau I – Agent administratif**

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière. Il s'acquitte de travaux simples de dactylographie (courriers), de classement (y compris de pièces comptables...), de pointage, de saisie d'éléments techniques : bons de travaux, factures...

**Niveau II – Employé administratif et de comptabilité**Echelon I :

Le titulaire tient les états relatifs à une partie des opérations comptables et financières. Il passe les écritures comptables simples (après affectation), peut participer au contrôle physique des stocks, informe les adhérents sur la disponibilité des matériels à partir des plannings établis par les responsables.

L'exécution est réalisée à partir de consignes précises, et pour la partie comptable, sous la direction et le contrôle régulier d'un responsable.

Echelon II :

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques. Il assure de façon systématique la tenue des comptes, prépare les balances, établit le cas échéant les bulletins de salaire, prépare la facturation, les déclarations sociales, etc..., conformément aux directives des responsables.

**Niveau III - secrétaire – comptable**Echelon I :

Le titulaire doit posséder des connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour assurer l'exécution de l'ensemble des opérations comptables et financières et le suivi de la gestion pour permettre d'en tirer les comptes annuels, les prix de revient... Il suit la trésorerie, peut établir des budgets prévisionnels et peut être conduit, à partir des informations fournies par les responsables, à tenir à jour les plannings de mise à disposition et de conduite des chantiers. Il organise seul son travail mensuel à partir de directives générales fournies par les responsables concernés.

Echelon II :

Outre les connaissances requises à l'échelon I, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'établir seul le bilan et les comptes de résultat, de préparer tous documents de gestion et de tableau de bord nécessaires aux décisions et au contrôle du Conseil d'Administration, d'établir l'ensemble des déclarations administratives, fiscales et sociales. Il travaille en étroite collaboration et sous le contrôle du trésorier ou d'un expert comptable attaché à la coopérative.

**Niveau IV – Technicien – administratif et comptable**Echelon I :

L'emploi est exercé en suivant des directives générales, dans le cadre d'une large autonomie. Il demande une connaissance et expérience certaine.

Le titulaire, outre les capacités demandées à l'échelon II, assure un rôle de liaison entre la coopérative et l'environnement : adhérents, banques, organismes sociaux et fiscaux, fournisseurs. Le titulaire n'a pas à résoudre les problèmes posés mais peut néanmoins prendre des initiatives et proposer des solutions aux responsables.

Echelon II :

Outre les caractéristiques d'emploi de l'échelon I, le titulaire est appelé sans autorité hiérarchique à exercer un rôle d'organisation et de gestion interne du travail : préparation des plannings, suivi des recrutements des salariés permanents et temporaires, achats, suivi des temps de travaux et gestion des horaires... dans le cadre des orientations générales définies par le Conseil d'Administration.

**ARTICLE 3 – METHODE DE COTATION**

Afin de faciliter le passage de la description de l'emploi à la classification proposée à l'article 2 ci-dessus, une méthode de cotation est proposée et annexée au présent avenant.

**ARTICLE 4 – RACCORDEMENT AU SALAIRE**

<b>Niveau</b>	<b>Poste</b>	<b>Taux horaire</b>	<b>Salaire brut minimum pour 35 heures</b>
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent de conduite</li> <li>• Agent administratif</li> </ul>		
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducteur de machines - échelon I</li> <li>• Employé administratif et de comptabilité - échelon I</li> <li>• Conducteur de machines - échelon II</li> <li>• Employé administratif et de comptabilité - échelon II</li> </ul>		
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducteur réparateur - échelon I</li> <li>• Secrétaire comptable - échelon I</li> <li>• Conducteur réparateur - échelon II</li> <li>• Secrétaire comptable - échelon II</li> </ul>		
IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducteur-mécanicien qualifié - échelon I</li> <li>• Technicien administratif et comptable - échelon I</li> <li>• Conducteur-mécanicien qualifié - échelon II</li> <li>• Technicien administratif et comptable - échelon II</li> </ul>		

Le raccordement de la classification au salaire ne peut être la cause d'une diminution du salaire brut dont le salarié bénéficiait antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ne peuvent en aucun cas être considérées comme la perte d'un avantage acquis.

La notification de la décision de classement sera effectuée par la remise du premier bulletin de salaire en portant la mention.

En cas d'écart important entre l'ancienne valeur horaire attribuée et celle découlant de la nouvelle classification :

- en faveur du salarié : le salaire de base pourra être décomposé en un salaire minimum conventionnel correspondant au nouveau taux horaire de l'emploi et un complément individuel forfaitaire assurant la compensation intégrale du salaire initial. Les augmentations conventionnelles ultérieures ne pourront s'appliquer qu'au salaire minimum conventionnel.
- en faveur de l'employeur : un rattrapage progressif sera mis en place jusqu'à atteinte du salaire minimum conventionnel. Cette période transitoire ne pourra excéder 3 ans.

#### **ARTICLE 5 – DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

La présente annexe à la convention collective du 7 juin 1990 entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001 pour une durée de 2 ans renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation d'une des parties avec un préavis de 6 mois.

## METHODE DE COTATION DES EMPLOIS EN CUMA

### PREAMBULE

La méthode de cotation proposée, de type analytique, vise à permettre à la fois aux salariés et aux employeurs de positionner le poste proposé dans la classification.

Le système d'appréciation présente les avantages suivants :

- il oblige à une définition suffisamment précise de l'emploi. Si le travail demandé vient à changer, l'emploi peut et doit être coté à nouveau.
- la cotation de chaque critère conduit à une certaine objectivité.
- au-delà de la définition générale proposée dans la classification, il permet la prise en compte des particularités d'emploi inhérentes à chaque entreprise.

### I – CRITERES

Les critères de classification correspondent aux tâches ou exigences particulières demandées pour exercer correctement l'emploi.

4 critères répartis en 3 groupes ont été retenus :

- 1) Exigences professionnelles du poste  
2 critères par filière

<u>machinisme</u>	{	conduite, réglage
		entretien, réparation
<u>administratif</u>	{	secrétariat
		comptabilité, gestion

Ils regroupent les principales tâches exigées dans ces emplois.

- 2) Connaissances générales requises : ils positionnent l'emploi par rapport à un niveau de formation à priori nécessaire. Ce niveau peut être attesté par un diplôme ou au travers de l'expérience acquise.
- 3) Responsabilité, autonomie.

Pour chaque critère, une hiérarchie est proposée ; elle s'accompagne d'une cotation (note).

C'est le cumul des cotations obtenues par critère qui constitue la cotation du poste ; elle permet le positionnement du poste dans la classification.

## II – GRILLES DE COTATION DU POSTE

### 1 – Exigences professionnelles

**1 A**

	<b>Filière machinisme</b>	<b>Filière administrative et comptable</b>	<b>Cotation</b>
	Conduite et réglage des machines	Secrétariat	
<b>a</b>	Pas d'activité dans ce domaine	Pas d'activité dans ce domaine	0
<b>b</b>	Uniquement conduite des machines	Uniquement classement, courrier, standard	5
<b>c</b>	Conduite et réglage des tracteurs et matériel de travail du sol et de récolte (hors automoteurs)	Travaux de frappe et de mise en forme de documents (convocations, compte-rendus, rapports etc...)	10
<b>d</b>	Conduite et réglage des automoteurs, tracto-pelles, matériel trainé à fonction complexe (semer, pulvérisateur)	Préparation et rédaction des documents ci-dessus	15

## 1 B

	<b>Filière machinisme</b>	<b>Filière administrative et comptable</b>	<b>Cotation</b>
	Entretien et réparation des machines	Comptabilité – gestion	
<b>a</b>	Pas d'activité dans ce domaine	Pas d'activité dans ce domaine	0
<b>b</b>	Entretien et contrôle quotidien des machines	Saisie des bons de travaux, réalisation des factures...	5
<b>c</b>	Remise en état et entretien périodique élémentaire (pièces d'usure, chaînes...)	Saisies des pièces comptables après affectation.  Mise en forme des déclarations administratives	10
<b>d</b>	Remise en état et réparations simples (chambre de coupe, becs maïs...)	Saisie de toutes pièces comptables.  Réalisation des déclarations administratives, bulletins de salaire...  Suivi des encaissements.	15
<b>e</b>	Remise en état et réparations complexes (lamier de faucheuse ou de herse, boîtier...)	Préparation des factures.  Suivi de la trésorerie, relance, contentieux.  Suivi des temps de travaux et saisie.	20
<b>f</b>	Remise en état et réparations très complexes (embrayage, hydraulique de base, électricité...)	Réalisation des opérations de clôture.  Préparation et calcul des prix de revient.	30
<b>g</b>	Mécanicien spécialisé (réfection de moteur, hydrostatique, électronique etc...)	Etablissement de tous éléments comptables et de gestion nécessaires au Conseil d'Administration.  Etablissement des budgets prévisionnels.	40



2 – Connaissances générales

		<b>Cotation</b>
<b>a</b>	Aucune formation particulière nécessaire	0
<b>b</b>	Niveau VI (CAP, fin d'études secondaires) nécessaire pour la compréhension des consignes et l'exécution des travaux.	5
<b>c</b>	Niveau V (BEP) attestant de savoir-faire techniques spécifiques exigés de l'emploi.	10
<b>d</b>	Niveau IV (BAC PRO, brevet professionnel, brevet de technicien, bac) attestant d'une bonne maîtrise des exigences techniques de l'emploi.	15
<b>e</b>	Niveau III (BTS, DUT) attestant d'une capacité d'autonomie et d'organisation élevée. (En principe exceptionnel pour les emplois côtés ici).	20

Rappel : ce critère ne s'applique pas au titulaire du poste ou au candidat potentiel, mais bien à l'emploi lui-même.

Ce niveau de connaissance peut également correspondre à un niveau d'expérience souhaité.

## 3 – Initiative – responsabilité

		<b>Cotation</b>
<b>a</b>	Exécute son travail sous les ordres d'un responsable sans initiative et sous contrôle régulier.	0
<b>b</b>	Organise son travail quotidiennement ou de manière hebdomadaire à partir d'un planning ou d'une liste de tâches simples préétablie.	5
<b>c</b>	Etablit son planning et s'organise seul en dehors des périodes de pointe.  L'exécution des tâches fait l'objet d'un contrôle régulier.	10
<b>d</b>	Participe à l'organisation du travail avec les adhérents ou dans le cadre administratif interne.  Gère son activité à partir de directives générales	20
<b>e</b>	Assure seul la responsabilité d'une part importante de l'organisation du travail (atelier, mises à disposition, chantiers...) ou gère son activité de manière autonome dans ses relations internes et externes.	30
<b>f</b>	En plus de ses fonctions techniques, assure durablement une fonction d'encadrement du personnel temporaire ou permanent sans responsabilité hiérarchique.	40

### III – POSITIONNEMENT DANS LA CLASSIFICATION

Le tableau suivant assure la correspondance entre le résultat obtenu en cotant l'emploi et la classification des emplois.

<b>Cotation obtenue</b>	<b>Correspond à</b>	<b>Intitulé du poste</b>
0 à 15	Niveau I	Agent de conduite Agent administratif
16 à 30	Niveau II	Conducteur de machines - échelon I Employé administratif et de comptabilité- échelon I
31 à 45	Niveau II	Conducteur de machines - échelon II Employé administratif et de comptabilité- échelon II
46 à 70	Niveau III	Conducteur-réparateur - échelon I Secrétaire-comptable - échelon I
71 à 80	Niveau III	Conducteur-réparateur - échelon II Secrétaire-comptable - échelon II
81 à 90	Niveau IV	Conducteur mécanicien qualifié - échelon I Technicien administratif et comptable -échelon I
91 et plus	Niveau IV	Conducteur mécanicien qualifié - échelon II Technicien administratif et comptable –échelon II

## FICHE DE COTATION DE POSTE

Intitulé initial du poste :

Titulaire (le cas échéant) :

Cotation (entourer la cotation retenue) :

	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>	<b>f</b>	<b>g</b>
1 – Exigences professionnelles du poste							
1 – A	0	5	10	15			
1 - B	0	5	10	15	20	30	40
2 – Connaissances générales	0	5	10	15	20		
3 – Initiative – responsabilité	0	5	10	20	30	40	

Total obtenu par la cotation :

Position dans la classification :

niveau :

échelon :

Intitulé du poste :

## **ANNEXE « DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL »**

### **ARTICLE 1 – ABSENCES REMUNEREES** **(modifié par avenant n°73 du 28 juin 2002)**

Le salaire est maintenu par l'employeur en cas d'absence du salarié justifiée par l'un des motifs ci-après énumérés :

- . jour férié légal,
- . jour de congé payé,
- . jour de congé pour événement familial,
- . repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires,
- . repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord,
- . examen de la médecine du travail,
- . examen médical de grossesse,
- . jour au cours duquel s'est produit un accident du travail,
- . formation décidée par l'employeur,
- . heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise,
- . exercice de la mission de conseiller du salarié,
- . participation à une instance prévue à l'article L 992-8 du code du travail,
- . participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de mutualité sociale agricole
- . exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de Chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de mutualité sociale agricole,
- . exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article L 231-2-1 du code du travail.

Il en est de même dans le champ d'application des accords nationaux ci-après cités, lorsque l'absence est justifiée par l'un des motifs suivants :

- . participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (accord national du 24 mai 1983)
- . participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (accord national du 2 octobre 1984)
- . participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).

### **ARTICLE 2 – REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

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

- a) pour cause de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;**
- b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;**
- c) pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.**

.../...

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

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

**ARTICLE 3 – DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL**  
**(modifiés par avenants n°73 du 28 juin 2002 et n° 79 du 3 mai 2004)**

**1 – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale**

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

**2– Durée maximale quotidienne**

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée **à dix heures** par l'article 713-2 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur **à 50 par période annuelle** telle que définie à l'article 49 de la convention collective.

**3- Durée maximale hebdomadaire**

En application de l'article 713-2 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à **48 heures**. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

**4- Durée maximale annuelle**

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus **de 1940 heures**. La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure à 44 heures.

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

- . d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- . d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

.../...

**ARTICLE 4 – HORAIRE INDIVIDUALISE**  
**(modifié par avenant n° 73 du 28 juin 2002)**

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L 212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé.

En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

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

**ARTICLE 5 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**  
**(modifié par avenant n° 73 du 28 juin 2002)**

**1 – Définition du contrat de travail à temps partiel**

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- . à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- . à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- . à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

**2 – Mentions obligatoires**

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit. L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

### **3 – Modification des horaires**

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification.

Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

### **4 – Heures complémentaires**

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

### **5.- Contrat de travail à temps partiel variable**

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

.../...



La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail.

## **6.- Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

## **7 – Maintien des contrats à temps partiel**

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

## **ARTICLE 6 – CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT :**

### **1 – Principe général**

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

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

## **2- Périodes et horaires de travail**

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

### **a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision**

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

### **b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement**

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

## **3 – Rémunération**

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13%.

## **4.- Maintien des contrats en cours**

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 2000 demeurent en vigueur.

**ARTICLE 7 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE REPOS**  
**(créé par avenants n° 73 du 28 juin 2002 et n° 79 du 3 mai 2004)**

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est de 1860 heures.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires.

Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulatif le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés.

En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

**ARTICLE 8 – TRAVAIL PAR CYCLES**  
**(créé par avenant n° 73 du 28 juin 2002)**

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins 2 jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

**ARTICLE 9 – ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**  
 (art. 10-4 de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000) et totalité de l'annexe II – dispositions complémentaires  
**(modifié par avenants n° 73 du 28 juin 2002 et n° 79 du 3 mai 2004)**

**1 – Principe de l'annualisation**

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

.../...

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250.

Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré par accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

## **2.- Programmation et compte individuel de compensation**

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément **aux dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail.**

## **3.- Rémunération en cas d'annualisation**

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé.

La déduction est égale, par heure d'absence, à  $1/151,67^{\text{ème}}$  de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

## **4.- Heures effectuées hors modulation**

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- **Première formule** : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

.../...

- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67<sup>ème</sup> du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

## **5 – Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail**

Pour la mise en œuvre de l'annualisation de la durée du travail, les employeurs doivent respecter les dispositions suivantes :

### **1) Principe de l'annualisation**

Dans les exploitations et entreprises agricoles relevant du champ d'application, la durée du travail peut être annualisée conformément aux dispositions de **l'article 9 de la présente annexe**, afin d'adapter la durée du travail à la nature de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler "heures de modulation" les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et "heures de compensation" les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

### **2) Mise en œuvre de l'annualisation**

Tout employeur relevant du champ d'application peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe ...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

.../...

### 3) Programmation indicative de l'annualisation

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence **au §4 de l'article 9 de la présente annexe**,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

### 4). Modification du programme d'annualisation

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de "modulation" soit compensé par un nombre identique d'heures de "compensation",
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :
  - au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation",
  - que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
  - au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures étaient récupérées dans les conditions prévues **à l'article 2 de la présente annexe** ou si elles faisaient l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel

.../...

Le projet de modification du programme annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

### **5) Compte individuel de compensation**

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine,
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues **à l'article 9 de la présente annexe**.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de "compensation" prises est supérieur au nombre d'heures de "modulation" effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de "compensation" prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

.../...

## **6) Annualisation et chômage partiel**

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire se situe en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.