
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CONCERNANT

**LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE
POLYCLTURE,
D'ELEVAGE, DE CULTURES
SPECIALISEES,
LES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET FORESTIERS,
D'ARBORICULTURE
ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION
DE MATERIEL AGRICOLE**

**DE
LA HAUTE-VIENNE**

DU 18 FEVRIER 1965

N° IDCC 9871

Mise à jour au 14 janvier 2009 par intégration de l'avenant :

n°130 du 26 mai 2008

Table des matières

	Pages
<u>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION</u>	<u>9</u>
Champ d'application professionnel - Article 1	9
Ouvriers étrangers - Article 2	9
Apprentis - Article 3	9
Incidence sur les contrats antérieurs - Article 4	10
Champ d'application territorial - Article 5	10
<u>CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION</u>	<u>10</u>
Durée de la convention - Article 6	10
Révision - Article 7	10
Dénonciation - Article 8	11
Procédure de révision ou de dénonciation - Article 9	11
<u>CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE</u>	<u>11</u>
Article 10	11
<u>CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION</u>	<u>12</u>
Liberté syndicale et d'opinion - Article 11	12
<u>CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DELEGUES DU PERSONNEL</u>	<u>12</u>
Délégués syndicaux - Article 12	12
Délégués du personnel - Article 13	12
<u>CHAPITRE VI - PERMANENCE DE L'EMPLOI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE</u>	<u>13</u>
Période d'essai - Article 14	13
Embauchage - Article 15	13
<u>CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS</u>	<u>14</u>
Article 16	14
Article 16-A	14
Article 16-B	16
<u>CHAPITRE VIII - SALAIRES</u>	<u>21</u>
Rémunération - Article 17	21
Salaires des jeunes ouvriers - Article 18	21
Travailleurs handicapés - Article 19	22
Changement temporaire de catégorie - Article 20	22
Salaires de l'ouvrier non permanent - Article 21	22
Avantages en nature - Article 22	22
Primes - Article 23	24
Frais de déplacements - Article 24	24
Indemnité de mise à la retraite - Article 25	25
<u>CHAPITRE IX - PAIEMENT DU SALAIRE</u>	<u>25</u>
Modalités de paiement des salaires - Article 26	25
Bulletin de paie - Article 27	25
<u>CHAPITRE X - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES</u>	<u>26</u>
Durée du travail - Article 28	26
Jours fériés - Article 30	26
Repos hebdomadaire - Article 31	27
Travail de nuit - Article 32	27
<u>CHAPITRE XI - CONGES</u>	<u>27</u>
Congés pour événements familiaux - Article 33	28
Congés payés - Article 34	28
<u>CHAPITRE XII - HYGIENE ET SECURITE</u>	<u>29</u>
Hygiène et sécurité du travail - Article 35	29
Logement - Article 36	30
Médecine du travail - Article 37	30
<u>CHAPITRE XIII - FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	<u>30</u>
Apprentissage - Article 38	30
<u>CHAPITRE XIV - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	<u>30</u>
Cessation du contrat de travail à durée déterminée - Article 39	31
Contrat à durée indéterminée - Article 40	31
Indemnité de licenciement - Article 41	31
Documents à remettre lors de la cessation du contrat de travail - Article 42	32
Suspension du contrat de travail - Article 43	32
<u>CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE</u>	<u>32</u>
Retraite complémentaire - Article 44	33
<u>CHAPITRE XVI - DATE D'EFFET</u>	<u>33</u>

Date d'effet - Article 45	33
Dépôt et extension - Article 46	33
<u>CHAPITRE XVII - LE REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES</u>	<u>33</u>
Régime de prévoyance des salariés non cadres - Article A	33
Garantie Décès - Article B	34
Garantie incapacité temporaire - Article C	35
Organisme assureur - article D	35
Assurance des charges sociales - Article E	35
Cotisations - Article F	36
Réexamen du régime et du choix de l'organisme assureur - Article G	36
<u>AVENANT N° 50 DU 8 MAI 1980</u>	<u>39</u>
ANNEXE A	52
ANNEXE B	53
<u>ANNEXE Durée du travail</u>	<u>54</u>

INDEX

ARTICLE PAGE

A

Absence pour recherche d'emploi (rupture du contrat)	40	31
Absences (suspension du contrat de travail)	43	32
Acomptes	26	25
Apprentis	3	9
Apprentissage	38	30
Arbitrage (procédure conventionnelle)	10	11
Attestation ASSEDIC	42	32
Attestation de cessation de travail	42	32
Autres avantages (avantages en nature)	22	22
Avantages en nature	22	22

B

Bulletin de paie	27	25
------------------	----	----

C

Certificat de travail	42	32
Cessation du contrat de travail (documents à remettre lors de la)	42	32
Cessation du contrat de travail à durée déterminée	39	31
Champs d'application professionnel	1	9
Champs d'application territorial	5	10
Changement temporaire de catégorie	20	22
Changement temporaire de catégorie	16	14
Classification des emplois	16	14
Classification des emplois	16-A	14
Classification des emplois	16-B	16
Conciliation (procédure conventionnelle)	10	11
Congés payés	34	28
Congés payés (période légale de prise)	34	28
Congés pour événements familiaux	33	28
Congés supplémentaire (en cas de fractionnement)	34	28
Contrat de travail (suspension)	43	32
Contrat de travail à durée déterminée (cessation)	39	31
Contrat de travail à durée indéterminée (cessation)	40	31
Contrats antérieurs (incidence sur les)	4	10
Contrôle de la durée du travail effectuée	28	26

D

Date d'effet de la convention	45	33
Délais congé (cessation du contrat à durée indéterminée)	40	31
Délégués du personnel	13	12
Délégués syndicaux	12	12
Dénonciation (procédure)	9	11
Dénonciation de la convention	8	11
Déplacement (frais de)	24	24
Dépôt et extension	46	33
Durée de la convention	6	10
Durée du travail	28	26

E

Embauchage	15	13
Equipements de protection individuels	35	29
Essai (période d')	14	13
Etrangers	2	9
Evénements familiaux (congés pour)	33	28

F

Frais de déplacement	24	24
----------------------	----	----

INDEX

Article Page

H

Handicapés (travailleurs)	19	22
Hygiène et sécurité du travail	35	29

I

Indemnité de congés payés (en cas de contrat à durée déterminée)	34	28
Indemnité de licenciement	41	31
Indemnité de mise à la retraite	25	25

J

Jeune ouvrier (salaire)	18	21
Jeunes travailleurs (travail de nuit)	32	27
Jours fériés	30	26

L

Liberté syndicale et d'opinion	11	12
Licenciement (indemnité de)	41	31
Livre de paie	27	25
Logement	36	30
Logement (avantage en nature)	22	22

M

Maladies et accidents (suspension du contrat de travail)	43	32
Médecine du travail (adhésion)	37	30
Modalités de paiement des salaires	26	25

N

Nourriture (avantage en nature)	22	22
-----------------------------------	----	----

O

Ouvrier non permanent (salaire)	21	22
-----------------------------------	----	----

P

Période d'essai	14	13
Préavis (cessation du contrat à durée indéterminée)	40	31
Préavis de rupture (durant la période d'essai)	14	13
Primes	23	24
Prévoyance (Le régime de prévoyance des salariés non cadres)		35

R

Repos dominical	31	27
Repos dominical (dérogation au)	31	27
Repos hebdomadaire	31	27
Repos hebdomadaire (suspension)	31	27
Retraite (indemnité de mise à la)	25	25
Retraite complémentaire	44	33
Révision (procédure)	9	11
Révision de la convention	7	10

S

Salaire (primes)	23	24
Salaire de l'ouvrier non permanent	21	22
Salaire des jeunes ouvriers	18	21
Salaires	17	21
Salaires (acomptes)	26	25
Salaires (majoration pour travail de nuit)	32	27
Salaires (modalité de paiement)	26	25
Stagiaires	3	9
Suspension du contrat de travail	43	32

T

Travail de nuit	32	27
Travailleurs handicapés	19	22

V

Valeur du point hiérarchique	17	21
Visite médicale du travail	35	29

INDEX

Dispositions particulières aux cadres :

Avenant cadres n°50 du 8 mai 1980 :	ARTICLE	PAGE
A		
Absence pour maladie ou accident -rupture du contrat	20	48
Absence pour recherche d'emploi (durant le préavis)	24	49
Accident (garantie d'emploi)	19	48
Annexe A (modèle de notification individuelle)		52
Annexe B (salaires des cadres)		53
Arrêt de travail (prime d'intéressement)	16	46
Attestation de travail (embauchage)	8	43
Avantages acquis	3	40
Avantages en nature (prestations en nature)	18	47
C		
Cadre (classification)	7	41
Cadre (définition)	4	40
Cadre (positionnement)	5	41
Cadres du 1er groupe (classification)	7	41
Cadres du 2ème groupe (classification)	7	41
Cadres du 3ème groupe (classification)	7	41
Champs d'application	2	40
Classification des emplois	7	41
Congés de perfectionnement	22	48
Congés payés	21	42
Contrat de travail	10	48
Coutumes	3	40
D		
Date d'effet	30	51
Définition du cadre	4	40
Délai congé	24	49
Départ à la retraite- allocation de fin de carrière	27	50
Déplacement (frais de)	23	49
Dépôt et signature	31	51
Durée du travail	11	45
E		
Embauchage	8	43
Emménagement (frais d')	17	47
Engagement-période d'essai	9	44
F		
Fin de carrière (allocation de)	27	50
Frais de déplacement	23	49
Frais d'emménagement	17	47
I		
Indemnité compensatrice de préavis	27	50
Indemnité de licenciement	23	50
L		
Licenciement (indemnité de)	26	50
Logement (prestations en nature)	18	47
Logement (rupture du contrat)	24	49
M		
Maladie (garantie d'emploi)	19	48
Maladie ou accident	19	48
Modèle de notification individuelle (annexe A)		52
N		
Notification individuelle	29	51

INDEX	Article	Page
P		
Perfectionnement (congés de)	22	48
Période d'adaptation (promotion interne)	6	41
Période d'essai	9	44
Période d'essai (promotion interne)	6	41
Permanence de l'emploi	12	45
Positionnement des cadres	5	41
Préavis	24	49
Préavis (indemnité compensatrice de)	25	50
Prestations en nature	18	47
Prime d'intéressement	16	46
Prime d'intéressement (rémunération)	13	45
Prime d'intéressement (arrêt de travail)	16	46
Promotion	6	41
R		
Régime de retraite	28	50
Régisseur d'exploitation (classification)	7	51
Régisseur gérant plusieurs entreprises agricoles (classification)	7	51
Rémunération	13	45
Retraite (départ à la)	27	50
Retraite (régime de)	28	50
Rupture du contrat (maladie ou accident)	20	48
S		
Salaire mensuel	12	45
Salaire mensuel de base (rémunération)	13	45
Salaire mensuel de base (valeur et calcul)	14	45
Salaires des cadres (annexe B)		53
U		
Usages	3	40
V		
Valeur du point indiciaire mensuel	15	46

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

SECTEUR GEOGRAPHIQUE : Haute-Vienne

OBJET : convention collective

CATEGORIE DE TEXTE : convention collective

DATE DE LA CONVENTION : 18 février 1965

ETENDUE PAR ARRETE DU : 5 novembre 1965

PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL DU : 17 décembre 1965

INTITULE : convention collective

NOR :

Entre :

La Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Haute-Vienne ;

La Chambre syndicale des exploitants agricoles employeurs de main-d'oeuvre de la Haute-Vienne ;

Le Syndicat des maraîchers de la Haute-Vienne ;

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

Le Syndicat des arboriculteurs de la Haute-Vienne ;

La Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne ;

Le Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de la Haute-Vienne ;

d'une part :

et :

L'Union départementale des syndicats ouvriers C.G.T. de la Haute-Vienne ;

L'Union départementale des syndicats ouvriers C.G.T.-F.O. de la Haute-Vienne ;

La Section départementale du syndicat national des cadres d'entreprises agricoles F.N.A.-C.G.C. de la Haute-Vienne ;

Le Syndicat général départemental F.G.A.-C.F.D.T. des salariés de l'agro-alimentaire de la Haute-Vienne ;

La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C. de la Haute-Vienne ;

d'autre part :

(Avenant n° 43 du 31 mai 1979) "il a été conclu, conformément aux dispositions du chapitre II du titre III du livre Ier du code du travail la présente convention".

CHAPITRE I

Champ d'application

Article 1

Champ d'application professionnel

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996) "La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus ;
- des entreprises de travaux agricoles ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Restent exclues du champ d'application de la présente convention, les entreprises dont l'activité ressort du champ d'application d'une autre convention collective."

Article 2

Ouvriers étrangers

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

Article 3

Apprentis

Sous réserve des dispositions des articles 32 à 38 ci-après, la présente convention n'est pas applicable aux apprentis liés aux chefs d'exploitations par un contrat d'apprentissage régulièrement établi.

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996) "Sont exclus du champ d'application de la présente convention les stagiaires de l'enseignement agricole qui demeurent sous l'autorité et la responsabilité de l'établissement d'enseignement et pour lesquels une convention a été passée entre l'établissement d'enseignement et le maître de stage".

Article 4

Incidence sur les contrats antérieurs

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

Article 5

Champ d'application territorial

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996) "La présente convention est applicable aux exploitations et entreprises visées à l'article premier et situées sur le territoire du département de la Haute-Vienne. Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties".

CHAPITRE II

Durée, révision et dénonciation de la convention

Article 6

Durée de la convention

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996) "La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. En cas de dénonciation, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis".

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 7

Révision

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

Une demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une des parties adhérente ou *signataire*¹ ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations *signataires*² et au Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

¹ Dispositions non étendues

² Dispositions non étendues

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 8

Dénonciation

La dénonciation de la convention collective est effectuée selon les formes prévues par le code du travail, par lettre recommandée ; elle donne lieu à dépôt, conformément à l'article L 132-10 du code du travail. La durée du préavis de dénonciation est celle qui est prévue audit code en cas d'absence de stipulation expresse conventionnelle.

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 9

Procédure de révision ou de dénonciation

En cas de révision ou dénonciation, la commission mixte, constituée comme il est de règle, est convoquée par le Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Elle étudie les modifications demandées ou le texte proposé en remplacement *dans les trente jours suivant la date de réception par le Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la lettre recommandée demandant la révision ou dans les trente jours suivant la date d'enregistrement de la dénonciation*³.

CHAPITRE III

Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 10

(Avenant n° 43 du 31 mai 1979) "Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission paritaire de conciliation".

Cette commission est composée de trois représentants titulaires des employeurs et de trois représentants titulaires des salariés désignés par les organisations syndicales signataires de la convention ; pour les cultures spécialisées, le Syndicat des maraîchers et le Syndicat des horticulteurs désignent d'un commun accord un membre titulaire et un membre suppléant ; les autres suppléants sont désignés à raison d'un membre par organisation signataire. La présidence et le secrétariat de cette commission sont assurés par (Avenant n° 43 du 31 mai 1979) "les services du travail et de la protection sociale agricoles".

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

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

³ Dispositions non étendues

CHAPITRE IV

Liberte syndicale et d'opinion

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 11

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du chapitre 2 du titre 1 du livre quatre du code du travail sont reconnus. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures disciplinaires ou de congédiement.

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

Ex Article 10 (abrogé par avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

CHAPITRE V

Delegates syndicaux et delegates du personnel

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 12

Délégués syndicaux

L'exercice du droit syndical est régi par les articles L 412-1 à L 421-21 du code du travail.

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 13

Délégués du personnel

La mise en place et les attributions des délégués du personnel sont régies par les articles L 421-1 à L 426-1 et R 422-1 à R 425-1 du code du travail.

CHAPITRE VI

permanence de l'emploi - periode d'essai - embauchage

Ex Article 13 (abrogé par avenant n° 53 du 17 octobre 1980)

Ex Article 14 (abrogé par avenant n° 53 du 17 octobre 1980)

(Avenant n° 117 du 12 mars 2002)

Article 14

Période d'essai

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

- contrat à durée indéterminée : quatre semaines (cette période pourra éventuellement être renouvelée une fois). La rupture de l'engagement pendant la période d'essai, (notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou adressée par courrier recommandé avec accusé de réception) se fera moyennant le respect d'un préavis réciproque de deux jours ouvrés.
- contrat à durée déterminée : un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale du contrat est au plus égale à six mois et un mois pour les contrats supérieurs à six mois.

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 15

Embauchage

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

Le contrat à durée indéterminée est régi par les articles L 121-1 à 8 du code du travail.

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L 121-5 et L 122-1 à L 122-3-16 du code du travail.

Conformément à l'article R 320-5 du code du travail, l'employeur doit fournir au salarié lors de son embauche un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable. Le contrat écrit, remis le jour de l'embauche, remplace ce document.

CHAPITRE VII

Classification des emplois

Article 16

(Avenant n° 114 du 9 AVRIL 2001) «La classification des emplois est établie par les articles 16-A et 16-B ci-après qui déterminent :

- pour l'article 16-A, les différents niveaux hiérarchiques de la classification des ouvriers, employés et agents de maîtrise occupés par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention ;
- pour l'article 16-B, des exemples non limitatifs de concordance entre travaux exécutés et niveau hiérarchique, par type d'activité.

Pour la détermination du niveau hiérarchique de l'emploi, il devra être pris référence de l'article 16-A, les exemples prévus à l'article 16-B devant être pondérés en fonction des principaux travaux exécutés dans l'entreprise.

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

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

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

(Avenant n° 114 du 9 avril 2001)

Article 16-A

La hiérarchie des emplois des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprend 4 niveaux :

EMPLOIS D'EXECUTANTS – NIVEAU 1 –

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitive, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière.

Ces tâches sont exécutées selon, soit des consignes précises, soit pour un travail répétitif, soit sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

L'emploi requiert l'exécution de travaux sans difficultés pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple, y compris la conduite d'un tracteur sur route ou aux champs pour l'exécution de façons culturales simples.

EMPLOIS SPECIALISES – NIVEAU II –

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes demandant une expérience professionnelle. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne doivent pas présenter de caractère de gravité sur le plan de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.

Emploi demandant le niveau de connaissances techniques équivalentes à celles nécessaires pour passer le diplôme du C.A.P.A. ;

EMPLOIS QUALIFIES – NIVEAU III –

Echelon 1

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.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage de matériel par exemple).

Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Emploi demandant le niveau de connaissances techniques équivalentes à celles nécessaires pour passer le diplôme du B.E.P.A. ;

Echelon 2

Dans l'accomplissement de sa tâche, sans responsabilité hiérarchique, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle.

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

Emploi demandant le niveau de connaissances techniques équivalentes à celles nécessaires pour passer le diplôme du B.E.P.A.;

Emplois hautement qualifiés – NIVEAU IV –

Echelon 1 (401)

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

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de

diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Sans aucun rôle d'encadrement, il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail en équipe.

Emploi demandant le niveau de connaissances techniques équivalentes à celles nécessaires pour passer le diplôme B.T.A.

Echelon 2 (402)

Emploi, pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou d'un chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique...).

Emploi correspondant au référentiel du B.T.A.

"Pour l'ensemble des emplois visés à l'article 16 A, dans le temps restant disponible sur son horaire quotidien, le titulaire de l'emploi peut participer aux autres travaux de l'entreprise relevant des niveaux hiérarchiques inférieurs ou égaux au sien".

(Avenant n° 114 du 9 avril 2001)

Article 16-B

Dans chaque niveau professionnel défini à l'article 16-A, les exemples de travaux ci-après permettent d'aider à la classification professionnelle. Le classement sera effectué par le chef d'entreprise en fonction :

- * des activités de l'entreprise ;
- * de l'importance de ces activités dans l'entreprise.

- * Le coefficient 100 défini par les avenants 77, 79 et 102 se retrouvera au moins au niveau I défini par l'article 16-A ;
- * le coefficient 110 défini par les avenants 77, 79 et 102 se retrouvera au moins au niveau I défini par l'article 16-A ;
- * le coefficient 115 défini par les avenants 77, 79 et 102 se retrouvera au moins au niveau II défini par l'article 16-A ;
- * le coefficient 120 défini par les avenants 77, 79 et 102 se retrouvera au moins au niveau II défini par l'article 16-A ;
- * le coefficient 128 défini par les avenants 77, 79 et 102 se retrouvera au moins au niveau II défini par l'article 16-A ;
- * le coefficient 133 défini par les avenants 77, 79 et 102 se retrouvera au moins au niveau III défini par l'article 16-A ;
- * le coefficient 145 défini par les avenants 77, 79 et 102 se retrouvera au moins au niveau III défini par l'article 16-A.

NIVEAU 1 - un seul échelon

Catégorie 100

Horticulture Maraîchage		Connaissance élémentaire des plantes, repiquage, rempotage, tuteurage, récolte, lavage, conditionnement, livraison occasionnelle
Travaux agricoles	Matériel de traction	Conduite du tracteur, reculer avec une remorque, atteler des outils, contrôler journallement les niveaux d'huile et d'eau, graisser, dépolssiérer le radiateur
	Travaux avec outils	Fauchage, andainage, fanage, hersage, usage du rotavator et du gyrobroyeur
Productions fourragères		Entretien - clôtures
Alimentation du troupeau		Exécution sur consignes
Troupeau		Observation de son état
Soins sanitaires		Néant
Bâtiments, équipements		Entretien
Spécificité d'élevage		Néant
Documents d'élevage		Néant
Secrétariat comptabilité		Néant

NIVEAU 2 - un seul échelon

Catégorie 201

Horticulture Maraîchage		Travail du sol, semis, distançage, arrosage, fertilisation sur ordre. Conduite de la climatisation, de la température et de l'hygrométrie. Détection de problèmes sanitaires éventuels et traitements phytosanitaires sur ordre, conduite et entretien journalier d'engins à moteur. Livraison et facturation sur ordre
Travaux agricoles	Matériel de traction	Conduite et entretien journalier d'un tracteur. Vidange et changement des filtres, remise en état élémentaire et réparations simples (pièces d'usure, chaînes...)
	Travaux avec outils	Labour, préparation du sol, semis de céréales, maïs, oléagineux, protéagineux, prairie. Epandage (poudre et granulés), binage, déchaumage, bottelage
Productions fourragères		Création Appréciation des stades de pâture et de récolte
Alimentation du troupeau		Adaptation à l'état et aux besoins du troupeau (gestation, engraissement)
Troupeau		Appréciation de l'état, mise bas, soins aux jeunes - contention , manutention
Soins sanitaires		Exécution sur consignes
Bâtiments, équipements		Maintenance, travaux simples
Spécificité d'élevage		Traite, tonte, conditionnement et transformation simple des produits
Documents d'élevage		Enregistrement - relevés de travaux
Secrétariat comptabilité		Classement de documents, utilisation courante d'un traitement de texte, utilisation d'un standard téléphonique, mise en forme du courrier, facturation simple, enregistrement comptable, saisie de feuilles de paie.

NIVEAU 3 - échelon 1

Catégorie 301

Horticulture Maraîchage		Suivi général et rotation des cultures, pratique des cultures hors sol, semis de précision, gestion de l'arrosage, de la ferti-irrigation, de la fertilisation, gestion des aérations, de l'ombrage, du chauffage. Traitements phytosanitaires. Conduite, réglage et entretien de matériels spécifiques; prise de commande, préparation, livraison, facturation. Conseils à la clientèle
Travaux agricoles	Matériel de traction	Conduite et entretien des tracteurs et machines. Réglage de tout type de matériel, automotrice, ensileuse, moissonneuse batteuse, dépannage léger, travail d'atelier. Conduite éventuelle de véhicule nécessitant le permis poids lourd et super lourd, lorsque le salarié est détenteur de ces permis
	Travaux avec outils	Tous travaux d'une exploitation, traitement herbicide fongicide
Productions fourragères		Gestion des surfaces fourragères (pâturage, ensilage, foin)
Alimentation du troupeau		Calcul des rations, adaptation aux ressources disponibles
Troupeau		Appréciation du stade de vente, sélection, renouvellement
Soins sanitaires		Détection, soins vétérinaires courants
Bâtiments, équipements		Aménagement courant
Spécificité d'élevage		Transformation des produits, mise en condition des animaux
Documents		Planning de reproduction
Secrétariat comptabilité		Maîtrise d'un tableur, gestion du planning du supérieur hiérarchique, facturation, relance d'impayés

NIVEAU 3 - échelon 2

Catégorie 302

Diffère de l'échelon 1 par la capacité à travailler assisté d'autres salariés et par la capacité à exercer la fonction de tuteur.

NIVEAU 4 - échelon 1

Catégorie 401

Horticulture Maraîchage		Connaissance générale des exigences de la production
Travaux agricoles	Matériel de traction	Responsabilité mécanique générale et atelier, dépannage, conduite de tous engins
	Travaux avec outils	<ul style="list-style-type: none"> • Tenue du fichier matériel, organisation du travail et compte-rendu, • tous travaux agricoles. <p>Pour les entreprises de travaux agricoles effectuant des travaux phytosanitaires, les salariés titulaires du certificat d'emploi de produits phytosanitaires seront automatiquement classés, lorsqu'ils relèvent de la filière exécution de "travaux avec outils" pour au moins 50 % de leur activité, au niveau 4 de la convention collective. (Ces dispositions restent d'application volontaire en ce qui concerne les salariés des coopératives d'utilisation de matériel agricole).</p>
Productions fourragères		Parfaites connaissances, Organisation du travail sur directives périodiques
Alimentation du troupeau		idem
Troupeau		idem
Soins sanitaires		Diagnostic, tous soins en fonction de l'équipement disponible
Bâtiments, équipements		Parfaites connaissances, Organisation du travail sur directives périodiques
Spécificité d'élevage		Néant
Documents		Planning de reproduction
Secrétariat comptabilité		Compte rendu de réunion, élaboration de la paye

NIVEAU 4 - échelon 2

Catégorie 402

Diffère de l'échelon 1 par les compétences suivantes :

- Aptitude à suppléer une absence momentanée du chef d'entreprise (toutes branches)
- Aptitude à la gestion des stocks et aux commandes (toutes branches)
- Capacité de préparation du bilan et du résultat (y compris prévisionnel) (branche « secrétariat comptabilité »)

CHAPITRE VIII

Salaires

Article 17

(Avenant n° 127 du 17 juillet 2006) « Rémunération »

Le salaire horaire de base des employés et ouvriers est fixé comme suit :

- catégorie 100	8,63
- catégorie 201	8,74
- catégorie 301	8,91
- catégorie 302	8,99
- catégorie 401	9,15
- catégorie 402	9,69

Date d'application du 1^{er} juillet 2008.

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 18

Salaire des jeunes ouvriers

(Avenant n° 19 du 19 mai 1972) "Les salaires des ouvriers et ouvrières âgés de moins de 18 ans subissent les abattements suivants par rapport à ceux des ouvriers et ouvrières de la même catégorie professionnelle :

20 % avant 17 ans

10 % entre 17 et 18 ans.

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

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 19

Travailleurs handicapés

(Avenants n° 47 du 20 décembre 1979 et n° 62 du 23 juin 1982) "Sous réserve de l'application des articles L 323-10 et suivants du code du travail, sur le reclassement des travailleurs handicapés, le salaire de ces travailleurs peut subir un abattement par rapport à celui des travailleurs à capacité normale et de même catégorie professionnelle. Cet abattement ne pourra être pratiqué que si la procédure prévue par les articles L 323-25, et D 323-11 à 16 du code du travail est suivie.

Pour l'accomplissement des formalités imposées par les textes précités ainsi que pour l'application des dispositions de la loi du 30 juin 1975 et du décret du 28 décembre 1977 concernant la garantie de ressources des travailleurs handicapés, les parties s'adresseront au Service départemental du travail et de la protection sociale agricoles".

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 20

Changement temporaire de catégorie

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

(Avenant n° 8 du 17 janvier 1969)

Article 20 bis

(abrogé par avenant n° 19 du 19 mai 1972).

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 21

Salaire de l'ouvrier non permanent

(Avenant n° 53 du 17 octobre 1980) "Bénéficieront d'une majoration de 10 % du salaire horaire de base les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée inférieure à un mois. (Avenants n° 77 du 26 janvier 1987 et n° 79 du 18 mars 1987) "Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés des entreprises de travaux agricoles et forestiers, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et des exploitations arboricoles".

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 22

Avantages en nature

(Avenant n° 47 du 20 décembre 1979) "La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur vient en déduction des salaires nets imposables fixés aux articles 18 et suivants de la présente convention, sauf dispositions contraires prévues au contrat, en application de l'article 16.

a/ Nourriture - La nourriture journalière, boisson comprise, constituée des trois repas, sera variée et en quantité suffisante.

Le prix journalier de la nourriture est fixé conventionnellement à deux fois et demie le "minimum garanti"⁴. Le prix journalier de la nourriture est fixé à 8,28 euros.

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

b/ Logement - Le prix mensuel d'une chambre meublée est fixé conventionnellement à huit fois le "minimum garanti"⁵. Le prix d'une chambre meublée est fixé à 26,48 euros par mois.

Sauf stipulations contraires, pour le salarié seul logé par l'employeur, le prix mensuel de l'entretien du linge devra être fixé chaque année forfaitairement de gré à gré, et faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

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

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

- pour la première pièce avec eau sous pression :
6 heures de travail au coefficient 100 ;
- pour la première pièce avec eau chaude sous pression :
8 heures de travail au coefficient 100 ;
- pour chaque pièce supplémentaire :
3 heures de travail au coefficient 100 ;
- par poste autonome d'eau chaude autre que dans la cuisine et la salle d'eau :
2 heures de travail au coefficient 100 ;
- supplément pour salle d'eau :
11 heures de travail au coefficient 100 ;
- pour WC installés dans le logement :
4 heures de travail au coefficient 100 ;
- pour un garage individuel mis à la disposition exclusive du salarié :
2 heures de travail au coefficient 100 ;
- pour un box dans un endroit couvert :
une demi-heure de travail au coefficient 100.

Ces retenues s'appliquent à des pièces habitables définies conformément au décret du 14 juin 1969 et au décret du 29 juin 1972, la cuisine étant, toutefois, comptée pour une pièce habitable.

⁴ Le minimum garanti en vigueur au 1^{er} juillet 2007 s'élève à 3,31 €.

⁵ Le minimum garanti en vigueur au 1^{er} juillet 2007 s'élève à 3,31 €.

Lorsque le logement est équipé du chauffage central, les parties fixent d'un commun accord la valeur de cet avantage et précisent, par écrit dans le contrat de travail, le montant mensuel de la retenue qui pourra être effectuée à ce titre sur le salaire net imposable.

Toute commodité particulière accordée au salarié fera l'objet d'une disposition contractuelle écrite.

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

c/ Autres avantages : tous les autres avantages en nature sont évalués au prix de vente à la production si les denrées sont produites sur l'exploitation et au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

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

Sauf stipulations contraires au contrat de travail, l'employeur doit permettre à son salarié de couper, aux endroits qu'il lui indiquera, le bois de chauffage dont il a besoin. Aucune retenue n'interviendra en la matière si le salarié façonne le bois en dehors de l'horaire de travail.

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

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 23

Primes

(Avenant n° 47 du 20 décembre 1979) "Le contrat de travail peut prévoir une rémunération comportant des primes dont le mode de calcul ou le montant sera fixé par les parties.

Cependant, la rémunération versée chaque mois à un salarié ne pourra être inférieure au salaire mensuel conventionnel pour la catégorie d'emploi concernée.

La régularisation interviendra annuellement au plus tard trois mois après la clôture de l'exercice selon la règle suivante : la rémunération annuelle fixe prévue au contrat, augmentée des primes calculées par les parties, et diminuée du total des salaires versés chaque mois selon les dispositions du paragraphe 2 du présent article détermine la prime restant à verser.

Cette somme devra être déclarée à la Caisse de Mutualité sociale agricole".

(Avenants n° 47 du 20 décembre 1979 et n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 24

Frais de déplacements

Les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacements du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier et remboursés sur justificatifs.

Article 25

Indemnité de mise à la retraite

Lorsque le contrat de travail prend fin en raison du départ effectif à la retraite du salarié, il a droit à une indemnité de mise à la retraite égale, pour chaque année de travail dans l'exploitation, au salaire d'au moins deux journées de travail.

En cas de changement d'employeur, si le contrat de travail a subsisté, le nouvel employeur est responsable des années passées dans l'exploitation avant sa prise de possession. Si le contrat de travail ne subsiste pas par suite du changement d'employeur ou de la disparition de l'exploitation pour quelque cause que ce soit, l'employeur cédant versera à son salarié une prime calculée de la même manière que l'indemnité de mise à la retraite à partir de cinq années de présence dans l'exploitation.

CHAPITRE IX

Paiement du salaire

Article 26

Modalités de paiement des salaires

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

Article 27

Bulletin de paie

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996) "La rémunération devant être établie à raison d'une périodicité mensuelle, un bulletin de paie sera établi et remis chaque mois au salarié.

Les conditions d'établissement du bulletin de paie sont régies par les articles L 143-3 et R 143-1 et 2 du code du travail.

les mentions portées sur le bulletin de paie doivent être reportées sur le livre de paie.

Cependant, la partie fixe d'un carnet de bulletins de paie possédant la même pagination et le même numéro d'ordre que la partie mobile remise au travailleur et contenant les mêmes éléments, peut tenir lieu de livre de paie, à condition que ce carnet ait été coté et paraphé avant toute inscription, soit par le Juge d'instance territorialement compétent, soit par le Maire de la commune.

Le livre de paie ou partie fixe d'un carnet de bulletins de paie répondant aux conditions ci-dessus définies doit être conservé durant une période de cinq ans".

CHAPITRE X

Duree du travail - repos hebdomadaire - jours feries

Article 28

Durée du travail

(Avenant n° 126 du 5 septembre 2005) «Pour la mise en place de la durée légale du travail effectif de 35 heures par semaine, se référer à l'annexe spécifique intitulée « DUREE DU TRAVAIL ».

Contrôle de la durée de travail effectuée

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

Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés visés à l'article 34, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

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

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

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles R.713-36 et R 713-43 du code rural.
(Extension du Ministre de l'agriculture par décision du 3 mars 2006).

Article 29

(L'article 29 est supprimé par l'avenant n° 126 du 5 septembre 2005.)

(Avenants n° 61 du 23 juin 1982 et n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 30

Jours fériés

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996) "Tous les jours fériés légaux définis par l'article L 222-1 du code du travail sont chômés dans les conditions prévues par les articles L 222-1-1 à L 222-9 et R 222-1 du code du travail.

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

(Avenants n° 61 du 23 juin 1982 et n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 31

Repos hebdomadaire

Le repos dominical :

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

Dérogation au repos dominical :

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

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

Suspension du repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Dans le cas où, en application des dérogations au repos dominical prévues ci-dessus, un travail est effectué le dimanche, il est rémunéré sur la base du salaire horaire normal majoré de 50 %, les éventuelles majorations pour heures supplémentaires étant incluses dans cette majoration de 50 %.

Article 32

Travail de nuit

(Avenant n° 43 du 31 mai 1979) "Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

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

CHAPITRE XI

Conges

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 33

Congés pour événements familiaux

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

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour le même enfant en vertu des articles L 122-26 et L 122-26-1 du code du travail.

Dans les cas d'adoption, et en complément aux droits visés ci-dessus, il est accordé aux salariés, afin de faciliter les démarches préalables à l'adoption, une autorisation d'absence de quatre jours, à prendre en tout ou partie, de manière continue ou discontinue. Les employeurs peuvent exiger un justificatif de l'absence.

- quatre jours pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un enfant ;
- deux jours pour le décès des parents, d'un frère, d'une sœur du salarié et ceux de son conjoint ou concubin ;
- deux jours pour le mariage d'un enfant ;
- temps nécessaire, dans la limite de trois jours, pour participer à la présélection militaire, sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

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

(Avenant n° 62 du 23 juin 1982)

Article 33 bis

(abrogé par avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 34

Congés payés

(Avenant n° 61 du 23 juin 1982) "Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur s'il justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant au moins un mois de travail effectif au cours de l'année de référence, soit du 1er juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année en cours.

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

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

La période légale de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année. L'ordre et la date de départ en congé payé sont fixés par l'employeur après consultation des salariés ou de leurs représentants selon les procédures prévues aux articles L 223-7 et L 223-7-1 du code du travail. Sauf circonstances exceptionnelles, aucune modification sur la date du départ ne peut intervenir un mois avant la date prévue.

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

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

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

Durant son congé, le salarié perçoit une indemnité calculée conformément à l'article L 223-11 du code du travail qui ne peut en aucun cas être inférieure à la rémunération qui aurait été versée si le salarié avait continué à travailler".

(Avenant n° 79 du 18 mars 1987) "Il est institué, au bénéfice des salariés d'entreprises de travaux agricoles et forestiers et des coopératives d'utilisation de matériel agricole embauchés sous contrat à durée déterminée, une indemnité conventionnelle compensatrice de congés payés, dans les conditions ci-après :

- l'indemnité est due pour tout contrat d'une durée supérieure à neuf jours calendaires consécutifs mais n'ouvrant pas droit, à lui seul, au bénéfice du droit à congés payés tel que prévu aux articles L 223-1 et suivants du code du travail ;
- son montant, soumis à cotisations sociales, est égal à un dixième du salaire brut ;
- l'indemnité est versée lors du règlement du salaire afférent au contrat.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions des articles L 223-1 et suivants du code du travail".

CHAPITRE XII

Hygiène et securite

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)
Article 35

Hygiène et sécurité du travail

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

- l'hygiène et la sécurité du travail des salariés agricoles ;
- la médecine du travail agricole.

Pour l'application de l'article R 233-1 du code du travail, l'employeur doit mettre à disposition du ou des salariés les équipements individuels nécessaires, tels que :

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

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

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

*(Avenant n° 66 du 10 avril 1983)
Article 35 bis
(abrogé par avenant n° 102 du 2 décembre 1996)*

Article 36

Logement

Les locaux mis à la disposition des salariés agricoles par les employeurs doivent répondre aux conditions minima d'hygiène et de salubrité prescrites par les textes en vigueur (*la dernière partie de la phrase supprimée par avenant n° 117 du 12 mars 2002*).

(Alinéa 2 abrogé par avenant n° 43 du 31 mai 1979)

Article 37

Médecine du travail

(Avenant n° 62 du 23 juin 1982) "Tout employeur doit adhérer au Service de médecine du travail compétent et lui signaler dans les huit jours de l'embauchage, l'embauche de tout salarié. Ce dernier ne pourra refuser de passer les visites de médecine du travail obligatoires. Tout refus de sa part pourrait être constitutif d'un motif de rupture du contrat de travail".

CHAPITRE XIII

Formation professionnelle

Article 38

Apprentissage

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

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

CHAPITRE XIV

Cessation du contrat de travail

Article 39

Cessation du contrat de travail à durée déterminée

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996) "La cessation du contrat de travail à durée déterminée est régie par les articles L 122-3-4 à L 122-3-11 du code du travail".

(Avenant n° 117 du 12 mars 2002)

Article 40

Cessation du contrat à durée indéterminée

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

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

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

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

Si les délais de préavis ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une indemnité de brusque rupture dont le montant est égal au salaire qui aurait été payé ou perçu pendant la durée du préavis non accordé ou non accompli (*extension sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la saisie et à la cession des rémunérations*).

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

(Avenants n° 8 du 17 janvier 1969 et n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 41

Indemnité de licenciement

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996) "L'indemnité de licenciement est définie par les articles L 122-9 et R 122-2 du code du travail, et par la loi 78-49 du 19 janvier 1978".

Ex Article 41 (abrogé par Avenant 102 du 2 décembre 1996)

(Avenant n° 102 du 2 décembre 1996)

Article 42

Documents à remettre lors de la cessation du contrat de travail

Attestation de cessation de travail :

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

Certificat de travail :

L'employeur est tenu de remettre au salarié, à l'expiration du contrat de travail et conformément à l'article L 122-16 du code du travail, un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Attestation A.S.S.E.D.I.C. :

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

(Le paragraphe 4 est supprimé par l'avenant n° 117 du 12 mars 2002.)

(Avenant n° 117 du 12 mars 2002)

Article 43

Suspension du contrat de travail

Indépendamment des garanties relatives à la sécurité de l'emploi fixées par les dispositions légales et réglementaires, (notamment pour les salariés appelés ou rappelés au service national, pour les femmes dont le contrat est suspendu durant les périodes de grossesse, de maternité ou d'adoption définies aux articles L 122-25 et suivants du code de travail, pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), il est convenu ce qui suit :

a) absences : toute absence doit être autorisée ou motivée ;

b) maladie ou accident non professionnels :

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident, sous réserve que la durée de l'incapacité de travail n'excède pas trois mois. Au-delà de cette période, et durant une nouvelle période de trois mois, le salarié licencié bénéficie d'une priorité d'embauche (*extension sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122-45, L 122-14-3 et L 122-24-4 du code du travail*).

CHAPITRE XV

Retraite complémentaire

Article 44

Retraite complémentaire

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

Le régime complémentaire de retraite institué par le présent article ne s'applique pas au personnel d'encadrement relevant de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1962".

CHAPITRE XVI

Date d'effet

Article 45

Date d'effet

La présente convention prend effet à compter du 1er avril 1965.

Article 46

Dépôt et extension

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires, et cinq exemplaires seront déposés au Greffe du Tribunal d'instance de LIMOGES.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention (Avenant n° 43 du 31 mai 1979) "conformément aux articles L 133-10 et suivants du code du travail".

Fait à LIMOGES, le 18 février 1965.

(Avenant n° 129 du 17 septembre 2007)

CHAPITRE XVII

Le régime de prévoyance des salariés non cadres

Article A

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

Article B

Garantie décès

La garantie décès comprend le versement :

- d'un capital décès,
- d'une ou plusieurs rente(s) annuelle(s) d'éducation,
- d'une indemnité frais d'obsèques.

Elle couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

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

En cas de non renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie ou accident, bénéficiant de prestations d'incapacité.

a) Le capital décès.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) La rente annuelle d'éducation.

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à charge au moment du décès et âgé de 0 à 25 ans (sous réserve de poursuite de scolarité dûment justifiée entre 18 et 25 ans), perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans

La valeur de ce point est fixée chaque année par le Conseil d'Administration d'AGRI PREVOYANCE (valeur du point au 1er janvier 2007 = 20,49 €)

c) L'indemnité frais d'obsèques.

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un PACS, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié non retraité perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article C

Garantie incapacité temporaire de travail

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

- 90% du salaire brut retenu par le régime de base pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 90 jours,
- 80% du même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières légales (1095 jours maximum).

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

- le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 10 jours en cas d'accident et de maladie de la vie privée et sans délai de carence en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;
- l'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité ;
- en cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues jusqu'à la fin de l'indemnisation ;
- les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales.

Article D

Organisme assureur

AGRI PREVOYANCE, institution agréée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture en date du 24 décembre 1993, sise 21 Rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

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

Article E

Assurance des charges sociales

L'assurance des charges sociales permet à l'employeur de déléguer à AGRI PREVOYANCE le paiement des charges sociales (patronales et ouvrières) dues sur les indemnités journalières complémentaires auprès de la Mutualité Sociale Agricole.

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

Article F

Cotisations

La garantie décès est financée par une cotisation égale à 0,40 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés non cadres quelle que soit leur ancienneté.

Cette cotisation est répartie à hauteur de 50% à la charge de l'employeur et de 50% à la charge du salarié.

La garantie incapacité de travail est financée par une cotisation égale à 0,90 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés non cadres quelle que soit leur ancienneté.

Cette cotisation est répartie à hauteur de 63 % à la charge de l'employeur et de 37% à la charge du salarié.

La part patronale de la cotisation Incapacité de travail comprend le financement de la garantie légale résultant de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (soit 0,27), ainsi que les cotisations dues pour le financement des prestations complémentaires en cas d'accident du travail (soit 0,12).

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,20% exclusivement à sa charge et destinée à l'assurance des charges sociales patronales.

Les cotisations sont donc les suivantes :

En pourcentage des rémunérations brutes totales	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	0,90%	0,565%	0,335%
Décès	0,40%	0,20%	0,20%
TOTAL	1,30%	0,765%	0,535%
Assurance des charges sociales patronales	0,20%	0,20%	-
TOTAL	1,50%	0,965%	0,535%

Article G

Réexamen du régime et du choix de l'organisme assureur

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

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire ainsi que la rente éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.
- la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire en cours de service à la date de la résiliation.
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations Incapacité, au moins sur la base de l'évolution du point de retraite A.R.R.C.O.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2008. En cas de non extension à cette date, l'application se fera au premier jour du trimestre civil qui suit la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé auprès du Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la HAUTE-VIENNE - Immeuble Pastel - 22, rue des Pénitents Blancs - BP 3121 - 87031 LIMOGES CEDEX.

(Avenant n° 62 du 23 juin 1982) annexe A à l'article 16 de la convention collective du 8 janvier 1965 - abrogé par avenant n° 102 du 2 décembre 1996

(Avenant n° 62 du 23 juin 1982) annexe B à l'article 39 de la convention collective du 8 janvier 1965 - abrogé par avenant n° 102 du 2 décembre 1996

(Avenant n° 47 du 20 décembre 1979) annexe C à l'article 27 de la convention collective du 8 janvier 1965 - abrogé par avenant n° 102 du 2 décembre 1996

AVENANT N° 50 DU 8 MAI 1980

« CADRES »

à la convention collective de travail du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne

entre :

La Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Haute-Vienne ;

La Chambre syndicale des exploitants agricoles employeurs de main-d'oeuvre de la Haute-Vienne;

Le Syndicat des maraîchers de la Haute-Vienne ;

Le Syndicat des arboriculteurs de la Haute-Vienne ;

d'une part :

et :

Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (F.G.C.A.-C.G.C). de la Haute-Vienne ;

L'Union départementale des syndicats ouvriers C.G.T. de la Haute-Vienne ;

L'Union départementale des syndicats ouvriers C.F.D.T. de la Haute-Vienne ;

L'Union départementale des syndicats ouvriers C.G.T.-F.O. de la Haute-Vienne ;

La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C. de la Haute-Vienne ;

d'autre part :

il a été conclu, conformément aux dispositions du chapitre II du titre III du livre 1^{er} du code du travail, le présent avenant.

"Article Premier - le présent avenant annule et remplace les dispositions conventionnelles intéressant les cadres, se rapportant au même objet, figurant dans la convention collective du 18 février 1965 modifiée par ses avenants successifs, jusqu'au jour de la signature du présent avenant.

Les dispositions de la convention collective du 18 février 1965 modifiée par ses avenants successifs continuent à s'appliquer aux questions qui ne sont pas traitées par le présent avenant.

CHAPITRE I

Dispositions d'ordre général

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent titre déterminent les rapports entre les employeurs et les cadres des exploitations entrant dans le champ d'application de la convention collective du 18 février 1965, exploitations agricoles ou entreprises d'horticulture, de pépinières, d'arboriculture.

Le présent accord conclu dans le cadre des articles L 133-1 et suivants du code du travail annule et remplace pour ces exploitations les clauses contenues dans la convention collective du 18 février 1965 modifiée par ses avenants successifs, du même objet.

article 3

Avantages acquis

La présente annexe s'applique nonobstant tous usages et coutumes et toutes stipulations contraires contenues dans les contrats de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur.

En aucun cas, il ne pourra être porté atteinte aux avantages acquis par les cadres antérieurement à l'application de la présente annexe.

CHAPITRE II

Dispositions relatives à l'emploi

Article 4

Définition du cadre

Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles, les salariés exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative ou commerciale, constatée généralement par un diplôme, ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue "équivalente" par l'employeur. Leur rôle, en plus de leur travail personnel, est celui d'intermédiaire entre l'exploitant et le personnel, rôle pouvant aller de la conduite générale d'une exploitation à la distribution des tâches quotidiennes et à la surveillance de leur exécution. Ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, des initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier en fonction de leurs responsabilités. Les cadres exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers ou des collaborateurs de toutes qualifications, qui n'exclue pas, sauf stipulations contraires, leur participation aux travaux manuels de l'exploitation ou de l'entreprise.

Article 5

Positionnement des cadres

Les cadres visés par la présente annexe sont classés selon des définitions types, dans l'un des trois groupes définis à l'article 8, en fonction de l'importance réelle de leur poste, compte tenu des responsabilités qu'il comporte.

Article 6

Promotion

Dans le cadre de la promotion, notamment à la suite d'une modification dans l'importance des fonctions ou des responsabilités, l'accession à une position repère ou à un échelon supérieur est recommandée.

En cas de promotion interne à une position supérieure, une période d'essai ou d'adaptation pourra être établie par écrit entre les parties.

Lors de la promotion effective, une notification écrite précisera la nouvelle position du cadre.

CHAPITRE III

Classification -definition des emplois

Article 7

Classification des emplois

Le classement des cadres est défini selon les positions repères ci-après ; il se fera en fonction des positions repères après adaptation éventuelle lorsque le poste occupé ne correspond pas d'une façon littérale à la désignation ci-après.

Toutefois, à l'exclusion de ceux visés sous les rubriques "régisseur d'exploitation" ou "régisseur gérant plusieurs exploitations", les cadres verront leur situation réexaminée tous les trois ans. Une augmentation d'indice pourra avoir lieu en tenant compte de la qualification professionnelle acquise notamment grâce aux congés de perfectionnement prévus à l'article 22 ou de l'expérience professionnelle ou de l'augmentation des tâches d'encadrement consécutives à l'accroissement du nombre de salariés. En aucun cas, un cadre ne pourra rester plus de six ans sans avoir obtenu une augmentation d'indice minimale de six points.

Cadres du 3ème groupe :

Contremaître (310 - 399)

Agent participant aux travaux et chargé de répartir et de surveiller les travaux de l'ensemble ou d'une branche de l'exploitation, suivant des directives précises et fréquentes, à moins que la permanence des travaux en cours y supplée, et muni d'un planning journalier préétabli, en l'absence de l'employeur ou du cadre supérieur. Ayant un ou plusieurs salariés sous ses ordres dont il organise de sa propre initiative le travail. Doit être capable de rédiger un compte-rendu des activités journalières. Ne procède, de sa propre initiative, ni aux achats, ni aux ventes, ni à l'embauchage du personnel ; il peut transmettre la paie.

Cadres du 2ème groupe :

a/ Chef de culture et chef d'élevage, 1er degré (400 - 449) :

Agent qui seconde l'employeur dans la direction de l'ensemble ou d'un secteur de l'exploitation sur le plan technique, commercial ou administratif.

Il assure la bonne exécution des travaux en temps opportun, selon des directives générales régulières.

Ne procède ni aux achats, ni aux ventes, sauf délégation particulière et exceptionnelle.

Il peut embaucher le personnel suivant les directives et la responsabilité de l'employeur.

b) Chef de culture et chef d'élevage, 2ème degré (450 - 519) :

Agent qui collabore à la direction d'une branche ou de l'ensemble de l'exploitation, selon des instructions périodiques de l'employeur.

Il participe à l'élaboration des principales options d'orientation de l'exploitation, sans tenir le pouvoir de décisions.

Il est souhaitable qu'il connaisse les comptes d'exploitation ou de la branche. Il participe aux achats et aux ventes.

Il peut, par délégation expresse de l'employeur, décider de l'embauchage du personnel.

Cadres du 1er groupe :

a) Directeur d'exploitation (520 - 579) :

Cadre dirigeant l'ensemble de l'exploitation selon des directives très générales.

Il participe à l'élaboration des grandes orientations et aux décisions d'investissements avec le chef d'entreprise.

Il rend compte périodiquement de sa direction :

– résultats techniques, économiques et financiers.

Il est responsable de la tenue de la comptabilité.

Il peut se faire assister d'un centre de gestion ou d'un spécialiste.

Peut avoir délégation de signature dans les limites qui devront être très précises et définies dans le contrat de travail.

b) Régisseur d'exploitation (580 - 599) :

Cadre administrant seul l'exploitation pour le compte d'un tiers.

Il assure la bonne marche technique, administrative et financière de l'exploitation dont il est responsable.

Ses délégations sont étendues et prévues au contrat, à charge pour lui de rendre compte de sa gestion selon une périodicité prévue au contrat.

c) Régisseur gérant plusieurs entreprises agricoles (600) :

Cadre administrant seul différentes exploitations pour le compte de plusieurs tiers employeurs.

Assure la bonne marche technique, administrative et financière des exploitations dont il est responsable.

Les cadres administrant ou dirigeant plusieurs exploitations ne faisant pas partie du même héritage et les cadres administrant ou dirigeant à temps partiel une exploitation ne peuvent se prévaloir, pour chacune de ces exploitations, de la rémunération mensuelle de leur catégorie.

Le ou les contrats de travail spécifieront pour la ou chacune des exploitations la durée du travail utile aux fonctions exercées. Le salaire mensuel sera calculé au prorata du temps de travail convenu et garanti pour assurer la bonne marche de la ou de chaque exploitation.

CHAPITRE IV

Dispositions relatives à la création du contrat

Article 8

Embauchage

A l'embauchage d'un cadre d'exploitation agricole, l'employeur doit exiger la présentation d'une attestation de travail délivrée par le précédent employeur et lui faire passer une visite médicale d'embauche.

L'embauchage a lieu au choix, sur titre ou références.

Cependant, afin de réaliser le plein emploi des cadres d'exploitations agricoles, les parties signataires de la présente convention conseillent aux employeurs de consulter avant l'embauchage les organismes conventionnés avec l'agence nationale pour l'emploi.

Article 9

Engagement - Période d'essai

Sauf stipulations contraires matérialisées par un échange de lettres, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

La période d'essai ne peut dépasser :

- cadres du 3ème groupe 4 mois,
- cadres du 1er et du 2ème groupe 6 mois.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin librement à l'essai par l'une ou l'autre partie sous réserve de l'observation d'un préavis d'un mois, notifié par pli recommandé avec accusé de réception.

Si, à l'issue de la période d'essai le cadre reste en place, le contrat de travail prend son plein effet.

Pendant le préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement (sauf pour faute grave) ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter avec l'accord de son employeur deux demi-journées par semaine. Ces absences sont rémunérées pour les cadres du 3ème groupe.

Elles sont fixées alternativement par chacune des deux parties ou groupées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Article 10

Contrat de travail

Tout engagement de cadre doit faire obligatoirement l'objet d'un contrat écrit appuyé du texte de la présente convention collective.

Ce contrat est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Il indique obligatoirement :

- . la date d'effet du contrat et sa durée,
- . le montant de la rémunération brute,
- . le lieu de travail,
- . la durée habituelle du travail,
- . la fonction à remplir dans l'entreprise et les responsabilités y afférentes,
- . le titre de la fonction ou catégorie d'emploi (qualification et coefficient hiérarchique),
- . la formule d'intéressement prévue s'il y a lieu,
- . les différentes prestations en nature éventuellement fournies,
- . le cas échéant, les avantages spéciaux et nécessaires à la fonction,
- . la couverture des risques sociaux (assurance maladie, accident, etc...).

Article 11

Durée du travail

La durée du travail et sa répartition seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

Permanence de l'emploi - salaire mensuel

Les cadres ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi, n'excluant pas, sauf stipulations contraires, leur participation aux travaux manuels de l'exploitation ou de l'entreprise.

A/ Les cadres qui ne sont pas soumis à un horaire strict de travail, de par leurs fonctions, seront rémunérés sur la base de la durée légale du travail ou sur la base de la durée de travail prévue au contrat. Ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation. La rémunération du cadre doit être fixée sur la notion de fonctions et de services qu'elle implique et non subordonnée à un horaire rigide.

B/ Pour les cadres ne bénéficiant pas d'une entière liberté dans l'exercice de leurs fonctions, notamment pour les contremaîtres, le salaire minimum mensuel sera calculé après accord des parties à partir d'une évaluation du travail effectif. Les heures supplémentaires éventuelles seront calculées conformément aux dispositions légales concernant la durée hebdomadaire de travail.

Article 13

Rémunération

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel de base auquel s'ajoute une prime d'intéressement qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. Cette prime ne devra pas être versée dans un délai supérieur à six mois suivant la clôture de l'exercice.

Pour les cadres dont le salaire est régularisé en fin d'année par le versement d'une prime d'intéressement, le salaire versé chaque mois ne pourra être inférieur au salaire mensuel de base déterminé par la présente convention.

Article 14

Salaire mensuel de base

Le salaire mensuel de base de chaque catégorie est égal au produit :

. du coefficient d'emploi,

(Avenant n° 59 du 17 mai 1982) "par la valeur du point indiciaire établie sur la base de la durée légale du travail, actuellement de 39 heures par semaine,

. et, éventuellement, par le coefficient de majoration qui permet de rémunérer la durée du travail effectif selon le tableau ci-dessous :

Durée hebdomadaire de travail (heures)	Coefficients de majorations pour heures supplémentaires	Horaires mensuels
39	-	169
40	1,03205	174
41	1,06410	177,66
42	1,09615	182
43	1,12820	186,33
44	1,16025	190,66
45	1,19230	195
46	1,22435	199,33
47	1,25610	203,66
48	1,29480	208
49	1,33330	212,33
50	1,37180	216,66

Pour chacun des cadres visés ci-dessus, quelle que soit sa catégorie d'emploi, le contrat individuel de travail précisera éventuellement le coefficient de durée du travail estimé par les parties suivant ses fonctions, ses responsabilités et le temps de travail effectif de l'exploitation".

Article 15

Valeur du point indiciaire mensuel

La valeur du point indiciaire mensuel sur la base de la durée légale du travail, soit actuellement 40 heures par semaine, est déterminée à l'annexe B du présent avenant.

Article 16

Prime d'intéressement

En vue de leur participation aux résultats de l'exploitation, les cadres bénéficient d'une prime d'intéressement dont les modalités et le taux sont librement débattus et mentionnés dans le contrat de travail.

Toutefois, le montant annuel de cette prime ne pourra être inférieur à un mois de salaire.

Pour le cadre entrant ou sortant de l'exploitation en cours d'année culturale, la prime sera calculée au prorata du temps passé depuis le dernier exercice. En cas d'arrêt de travail

supérieur à trois mois, la prime pourra n'être versée qu'au prorata du temps passé de présence effective.

Les cadres de gestion ou d'administration seront intéressés à la marche de l'entreprise ; la prime sera calculée en fonction des caractéristiques et objectifs de l'exploitation et selon les résultats, soit sur les marges brutes, soit sur les bénéfices, soit par une participation aux résultats enregistrés, tenant compte à la fois de l'accroissement du chiffre d'affaires et de l'accroissement de la productivité de l'exploitation.

Pour les cadres de production, la prime d'intéressement, élément de dynamisme, sera calculée selon les critères de productivité et de qualité.

Article 17

Frais d'emménagement

Les frais d'emménagement à l'embauche, sont, sauf clause contraire consignée par écrit, supportés par l'employeur et valables un an, déduction faite des primes ou remboursement que le cadre aurait pu percevoir par ailleurs.

En cas de départ prématuré, le cadre sera redevable d'une somme variable au prorata du temps restant à courir.

Si le cadre est congédié par l'employeur, c'est ce dernier qui supporte intégralement les frais sauf en cas de faute grave du salarié.

(Avenant n° 63 du 23 juin 1982) "Dans ces deux cas, la part dont le cadre sera redevable est limitée par les dispositions des articles L 145-1 et suivants et R 145-1 et suivants du code du travail, relatifs à la saisie arrêt et à la cession de rémunération".

Article 18

Prestations en nature

Le personnel d'encadrement peut bénéficier d'avantages en nature en tant qu'accessoires au contrat de travail.

Les prestations en nature constituent un élément du salaire et doivent être évaluées.

Les avantages en nature accordés doivent être précisés lors de l'entrée en fonction.

Le salaire réel est soumis à cotisations sociales : assurances sociales agricoles et caisse de retraite et prévoyance. Il se compose du salaire en espèces perçu et de la valeur des avantages en nature fournis.

L'évaluation se fera de gré à gré.

Pour le logement, elle se situera au maximum à 75 % de sa valeur locative. A défaut d'accord, le barème prévu à l'article 23 de la convention collective sera appliqué.

CHAPITRE V

Absences - congés - garanties sociales

Article 19

Maladie ou accident

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident sous réserve que la durée d'incapacité de travail n'excède pas six mois. Au-delà de cette période, et durant une nouvelle période de six mois, portée à un an pour les victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle, le cadre bénéficie de la priorité d'embauche.

Article 20

Absence pour maladie ou accident - Rupture du contrat

Si, au-delà des périodes prévues ci-dessus, le remplacement effectif du cadre devient nécessaire, l'employeur en avertit le cadre par pli recommandé avec avis de réception.

Le cadre licencié dans ces conditions bénéficie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, compte tenu de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Article 21

Congés payés

(Avenant n° 63 du 23 juin 1982) "La durée du congé annuel est fixée à 30 jours ouvrables pour le cadre justifiant d'un an de présence dans l'exploitation ; le cadre ayant moins d'un an d'ancienneté bénéficiera de deux jours et demi de congé par mois de travail effectif.

Ce congé pourra être fractionné dans les conditions prévues à l'article L 223-8 du code du travail, par l'employeur avec l'agrément du salarié selon les exigences des travaux, les dates étant fixées avec l'employeur. *Mais le cadre aura droit aux dispositions ci-dessus⁶*".

Article 22

Congés de perfectionnement

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur, le personnel d'encadrement bénéficie, chaque année en dehors des périodes de grands travaux, de six jours payés, destinés à sa formation, afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement techniques organisés soit par les services du Ministère de l'agriculture, soit par les organisations professionnelles. Les intéressés doivent fournir à leur employeur les justificatifs sur l'utilisation de ces congés.

⁶ Dispositions non étentues.

Les cadres ne pourront se refuser à suivre les sessions qui leur seraient demandées par leur employeur. Dans ce dernier cas, les frais occasionnés sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs.

Les six jours susvisés ne peuvent se cumuler avec les congés de formation professionnelle permanente.

Article 23

Frais de déplacements

Les frais de déplacements du cadre pour les besoins de l'exploitation sont réglés en totalité sur présentation de justificatifs : frais de séjour, frais de voyage.

Dans le cas où le cadre se servirait de son propre véhicule pour les besoins de l'exploitation, il lui sera alloué l'indemnité kilométrique du barème fiscal officiel ou une indemnité forfaitaire.

CHAPITRE VI

Dispositions relatives à la fin du contrat

Article 24

Préavis ou délai-congé

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

Excepté le cas de faute grave, justifiant la rupture sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat, est fixée comme suit :

- . cadres du 3ème groupe 3 mois,
- . cadres du 2ème groupe 4 mois,
- . cadres du 1er groupe 6 mois.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter, en accord avec son employeur, une journée par semaine, dans la limite de 12 jours, en une ou plusieurs fois, avant l'expiration du préavis.

Ce temps libre sera rémunéré et pris en accord entre les parties, ou bien fixé alternativement par chacune d'elles, ou bloqué d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Le logement de fonction, accessoire du contrat de travail, doit être libéré à la fin du contrat de travail.

L'employeur devra se conformer aux modalités de licenciement prévues par les articles L 122-4 et suivants du code du travail et en particulier dans les exploitations de plus de dix salariés.

Article 25

Indemnité compensatrice de préavis

Lorsqu'il y a versement de l'indemnité compensatrice de préavis, cette indemnité comprend:

- . le salaire fixe mensuel,
- . les différentes primes accordées (conventionnelles ou contractuelles) au prorata du temps écoulé depuis le dernier exercice.

Article 26

Indemnité de licenciement

Tout cadre licencié par son employeur sans qu'il y ait faute grave de sa part a droit, indépendamment du préavis, au versement d'une indemnité de licenciement fixée comme suit :

- . deux ans et plus de présence dans l'entreprise :
- . un demi mois de salaire de base par année, avec un maximum de six mois.

Le versement de la prime pourra être échelonné sur une période de six mois à compter de l'expiration du contrat.

Article 27

Départ à la retraite - Allocation de fin de carrière

(Avenant n° 63 du 23 juin 1982) "Le cadre comptant au moins douze années de présence sur l'exploitation qui part à la retraite ou qui cesse ses fonctions, en raison de son inaptitude au travail a droit, à la cessation de ses fonctions, à une indemnité de fin de carrière :

- . après 12 ans d'ancienneté :
3 mois de salaire réel,
- . par tranche de 4 années au-dessus de 12 ans de présence :
un demi mois de salaire réel.

La présente allocation ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement prévue à l'article 26".

Article 28

Régime de retraite

Tout employeur occupant des cadres ou assimilés répondant aux définitions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952, doit affilier ses cadres à la Caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, 20, rue de Clichy à PARIS 75009.

Article 29

Notification individuelle

Dans un délai de trois mois à compter de l'application du présent avenant, tout cadre en fonction recevra de son employeur une notification écrite, en double exemplaire, qui lui précisera sa position et son coefficient hiérarchique (voir annexe A).

Article 30

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée à la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 31

Dépôt et signature

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la HAUTE-VIENNE, cité administrative, Place Blanqui, 87031 LIMOGES CEDEX.

Fait à LIMOGES, le 8 mai 1980".

A L'AVENANT CADRES N° 50 DU 8 MAI 1980

Modele de notification individuelle

Raison sociale
et adresse de l'entreprise

Date

M.
(nom et prénom)

.....
(adresse)

Monsieur,

En vertu de la mise en application de l'avenant n°de la convention collective duconcernant les cadres d'exploitations agricoles, nous vous confirmons ci-dessous les conditions de votre collaboration au service de notre entreprise.

Cette collaboration sera dorénavant soumise aux conditions générales dudit avenant et de la convention dont il découle.

1°/ Vous êtes au service de notre entreprise depuis le

et vous occupez l'emploi de depuis le

qui correspond à la position de (coefficient)

2°/ Vos appointements sont de

3°/ Votre durée du travail est de

4°/ Votre résidence est fixée à

5°/ Conditions particulières

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la page la mention "lu et approuvé", suivie de votre signature.

Veillez agréer, M

ANNEXE B

A L'AVENANT CADRES N° 50 DU 8 MAI 1980

(Avenant n° 128 du 17 juillet 2006) "Au 1er juillet 2006, la valeur du point indiciaire visé à l'article 15 de l'avenant CADRES n° 50 du 8 mai 1980 est fixée à 4,61 euros.

A titre d'exemple, le tableau des salaires au 1^{er} juillet 2006, sous réserve des nouveaux taux du salaire minimum de croissance, est le suivant :

<i>Coefficients</i>	<i>valeur du point</i>	<i>Salaire mensuel pour 151,67 heures</i>
310	4,61	1 429,10
400	4,61	1 844,00
430	4,61	1 982,30
450	4,61	2 074,50
520	4,61	2 397,20
550	4,61	2 535,50
580	4,61	2 673,80
600	4,61	2 766,00

"

ANNEXE « DUREE DU TRAVAIL »

(La présente annexe regroupe les données générales concernant la durée du travail et ses différentes applications, pour une étude plus détaillée se reporter aux chapitres VI, VII, VIII, IX et X de l'Accord National sur la Durée du Travail dans les Exploitations et Entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et de ses avenants successifs)

Art. 1 : DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail et sa répartition sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que par celles résultant de l'Accord National sur la Durée du Travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et de ses avenants successifs.

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

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

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.

Art. 2 : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

En application des dispositions des articles L 212-2-1 et L 212-8 et suivants du Code du travail ainsi que du chapitre X de l'Accord National du 23 décembre 1981 et de ses avenants, l'organisation de l'horaire de travail peut se faire sous différentes formes :

- 1) 35 heures de travail effectif réparties sur la semaine,
- 2) 35 heures de travail effectif hebdomadaire, en moyenne, par cycle sur 2, 4 ou 6 semaines en permettant au salarié de bénéficier d'au moins 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne par semaine, la durée maximale de chaque cycle ne devant pas excéder 6 semaines,
- 3) 35 heures de travail effectif hebdomadaire, en moyenne par annualisation de la durée du travail sur l'année pour adapter la durée du travail à la nature saisonnière de l'activité.

En application des dispositions des articles L 212-2-1 et L 212-8 et suivants du Code du travail et de l'article 10.4 de l'accord national, 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 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 du travail (sans que l'horaire journalier réduit puisse être < à ½ journée), soit à l'attribution d'un ou plusieurs jours de compensation.

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation annuelle (transmise pour information à l'ITEPSA) et tenir des comptes individuels de compensation.

La rémunération mensualisée des salariés dont l'horaire est annualisé est indépendante de l'horaire réel de travail, elle est lissée sur la base de 151.67 heures par mois.

Lorsqu'en fin de période d'annualisation, le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop sont des « heures hors modulation », celles-ci sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période à raison de 1/151.67^{ème} du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %.

Pour les salariés à temps partiel, le contrat peut prévoir une variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle à condition que sur une période annuelle déterminée, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production ainsi que ceux des services de remplacement. Les règles de fonctionnement de ces contrats à temps partiel variable sont définies par l'article 9.2 § 5 de l'accord national.

Art. 3 : HEURES SUPPLEMENTAIRES – DUREES MAXIMALES DU TRAVAIL – REPOS COMPENSATEUR

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

Elles sont décidées par l'employeur ou son représentant.

Elles sont rémunérées de la manière suivante :

- . au-delà de la durée légale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 43 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- . au-delà d'une durée de travail de 43 heures, majoration de 50 % du salaire horaire.

Durée maximale quotidienne :

Elle est fixée à 10 heures par l'article 992 du Code Rural. En conséquence, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de 10 heures. Toutefois, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an. Cependant, le dépassement de la durée journalière maximale de travail devra être justifié par des circonstances exceptionnelles et notamment l'exécution de travaux ne pouvant pas être différés.

Durée maximale hebdomadaire :

Elle est fixée à 48 heures par l'article 994 du Code Rural, 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.

Durée maximale annuelle et maximum d'entreprise :

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle du travail peut être portée à 2 000 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 de la présente convention n'employant qu'un seul salarié permanent.

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

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- . entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés X 1 900 heures ;
- . entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés X 1 860 heures.

En résumé :

Effectif	Durée maximale annuelle
1 salarié permanent, ETAF et CUMA	2 000 heures
De 2 à 3 salariés	1 940 heures
De 4 à 20 salariés	Nbre de salariés x 1 900 heures
Plus de 20 salariés	Nbre de salariés x 1 860 heures

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

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

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires :

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par année civile. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 28 ci-dessus. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
De 1 861 à 1 900	1 jour
De 1 901 à 1 940	2 jours
De 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de jours de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour 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 déterminée en accord entre l'employeur et le salarié. Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.

La période annuelle visée au présent article commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

