

Convention collective
IDCC : 8826. – EXPLOITATIONS AGRICOLES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Savoie et Haute-Savoie)

CONVENTION COLLECTIVE DU 6 AOÛT 2012

NOR : *AGRS1297194M*

IDCC : *8826*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire des Savoie ;

La fédération départementale des CUMA de Savoie ;

La fédération départementale des CUMA de Haute-Savoie,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qu'il suit :

TITRE I^{ER}

OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION
DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

Champ d'application territorial

La présente convention collective de travail détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations et entreprises dépendantes du champ d'application professionnel ci-dessous défini, et ayant leur siège social dans les départements de la Savoie ou de la Haute-Savoie.

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, y compris celles exerçant des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des activités d'accueil touristique situées dans l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, tels l'hébergement et la restauration ;

- des entreprises de travaux agricoles ;
- des coopératives d'utilisation de matériel en commun.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

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

CHAPITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 3

Durée. – Date d'effet

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du premier jour du mois suivant celui au cours duquel sera publié son arrêté d'extension.

Article 4

Révision

L'une des parties signataires peut à tout moment demander, par courrier adressé à la DIRECCTE ainsi qu'aux autres parties signataires, la révision de la présente convention.

La demande de révision doit comporter les propositions de modification.

Les pourparlers doivent s'engager dans les 30 jours, sur convocation établie par la DIRECCTE.

En outre, les partenaires sociaux se réuniront au moins :

- une fois par an, au cours du premier trimestre civil, pour examiner les modifications éventuelles, notamment en matière de salaires, à apporter à la convention ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 5

Participation aux commissions mixtes et instances paritaires prévues par la convention collective

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective.

L'autorisation d'absence des salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective devra être demandée à l'employeur par le salarié, dès qu'il aura connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

En application de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés participant aux commissions mixtes et aux commissions paritaires seront indemnisés pour leurs pertes de salaires et pour leurs déplacements, selon les modalités fixées par l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

Les représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires ne pourront faire partie de la même entreprise.

Article 6

Dénonciation

La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires. La dénonciation est notifiée par son auteur sous pli recommandé adressé aux autres signataires ainsi qu'à la DIRECCTE et doit donner lieu à dépôt auprès de ce service conformément aux dispositions réglementaires.

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

A l'égard des auteurs de la dénonciation, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de la présente convention par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. La commission mixte est alors réunie dans les mêmes conditions que pour la révision de la convention.

CHAPITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 7

Commission paritaire d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est créé une commission paritaire chargée d'examiner toute difficulté pouvant survenir dans l'interprétation des clauses de la présente convention.

Cette commission est notamment compétente pour connaître des difficultés survenant en matière de modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Elle est composée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations patronales signataires (FDSEA des Savoie, syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux des Savoie, fédération départementale des CUMA de Savoie, fédération départementale des CUMA de Haute-Savoie).

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires et désignés dans les mêmes conditions, sont appelés à les remplacer si nécessaire.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande de l'une des organisations signataires dans un délai maximum de 30 jours à dater de la saisine réalisée devant la DIRECCTE.

La présidence est assurée alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés et par un représentant d'un syndicat employeur. Un représentant de la DIRECCTE peut assister à la commission.

Article 8

Conciliation. – Médiation. – Arbitrage

Les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés, dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail, devant la section compétente de la commission régionale agricole de conciliation Rhône-Alpes.

Cette possibilité n'est pas de nature à exclure les dispositions de l'article L. 1411-1 du code du travail relatives à la compétence de la juridiction prud'homale en matière de conciliation.

Article 9

*Liberté syndicale et d'opinion
Exercice du droit syndical*

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus. En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions de la deuxième partie, livre I^{er} du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement.

Sur demande de leur syndicat, présentée à l'employeur au mois 3 jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Sauf cas exceptionnel, ce délai est porté à 1 mois pendant les périodes de grands travaux définies à l'article 48.

Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être déplacées dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures ainsi déplacées ne constituent pas des heures supplémentaires et sont payées au tarif des heures normales.

Dans les conditions fixées par l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale peut être créée pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

En application de l'article L. 3142-7, tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Article 10

1. Délégués syndicaux

Ainsi qu'il est stipulé à l'article L. 2143-3 du code du travail, chaque organisation représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Comme il est stipulé à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

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

2. Représentant de la section syndicale

Comme il est stipulé à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établisse-

ment de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Comme il est stipulé à l'article L. 2142-1-4 du même code, dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Ce mandat de représentant ouvre droit à un crédit de 2 heures par mois. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article 11

Délégués du personnel

1. Entreprises occupant habituellement entre 11 et 49 salariés

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés, des élections de délégués du personnel sont organisées, dans les conditions prévues par les articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

L'organisation d'élections de délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés n'est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

2. Entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés (selon la même règle de calcul que précédemment), un comité d'entreprise est constitué.

Les attributions et les droits des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu à l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 12

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Conformément aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est mis en place dans l'entreprise lorsque le seuil des 50 salariés en équivalent temps plein a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années précédentes, selon les règles fixées par le code du travail.

Les délégués du personnel et le comité d'entreprise forment le collège chargé de la désignation de la délégation du personnel au CHSCT.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE ET À LA PROTECTION DES SALARIÉS

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 13

Embauche pour une durée déterminée

L'embauche pour une durée déterminée doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, et ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat peut prendre la forme d'un titre emploi simplifié agricole (TESA), sous réserve du respect des conditions posées par la loi.

Article 14

Embauche pour une durée indéterminée

Temps plein

L'établissement d'un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire pour un salarié embauché à temps plein, mais recommandé pour des raisons pratiques et de sécurité juridique.

Ce document précise la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et la classification professionnelle correspondante. Toute clause particulière non contraire à la présente convention peut y être indiquée.

A défaut de contrat écrit, le premier bulletin de paie délivré à l'expiration de la période d'essai tiendra lieu d'engagement réciproque, sous réserve de comporter les indications prévues au deuxième alinéa ci-dessus.

Temps partiel

L'établissement d'un contrat de travail écrit est obligatoire si le salarié est embauché à temps partiel.

Ce document précise notamment les mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Article 15

Embauche en contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée établi par écrit.

Il peut être conclu pour pourvoir un emploi permanent soumis à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation. Il peut également être conclu dans le cadre de services de remplacement, et comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Tout contrat de travail intermittent doit être conclu dans le respect des règles fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 16

Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas, elle doit être constatée par écrit.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité, sous réserve du délai de prévenance visé aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail pour les périodes d'essai supérieures à 1 semaine.

Contrats à durée déterminée

Il est fait application des textes légaux en vigueur en ce qui concerne la durée, le renouvellement et le délai de prévenance de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai.

Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai stipulée au contrat de travail est fixée à :

- 1 mois pour les salariés embauchés au niveau I ;
- 2 mois pour les salariés embauchés aux niveaux II, III et IV ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise embauchés aux niveaux I et II.

Cette durée peut être réduite par accord des parties.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée inférieure ou égale à la durée initiale.

Article 17

Communication de la présente convention collective

L'employeur doit tenir à la disposition de son personnel un exemplaire à jour de la présente convention.

L'intitulé de la convention et le lieu où elle peut être consultée sont communiqués au salarié lors de l'embauche et font partie des affichages obligatoires dans l'entreprise.

CHAPITRE II

DISCRIMINATION. – HARCÈLEMENT

RÈGLES PROTECTRICES DES SALARIÉS EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'entreprise est un lieu de travail où la laïcité de la République doit être respectée.

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, ou, sauf inaptitude légalement constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

En application de l'article L. 1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Il en est de même pour des agissements répétés de harcèlement moral, conformément à la définition légale en vigueur.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En application de l'article L. 1152-5 du code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis au présent article.

Il appartient à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ces agissements dès qu'il en est informé tel que cela est prévu par l'article L. 1152-4 du code du travail.

Il est d'autre part rappelé que selon l'article L. 1155-2 du code du travail, les faits de harcèlement moral et sexuel sont pénalement punis d'un emprisonnement de 1 an et d'une amende de 15 000 €.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 18

Classification des emplois non cadres et TAM

La classification ci-dessous définit tous les emplois salariés non cadres et des techniciens et agents de maîtrise présents dans les entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention.

PRÉAMBULE

Les entreprises ont des activités diversifiées, les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécification dans un secteur d'activité ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité.

La classification des emplois se détermine par l'expérience professionnelle, la capacité d'initiative, le degré d'autonomie, le niveau de responsabilité, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux ainsi que le niveau de qualification vérifié par l'employeur. L'obtention d'un diplôme n'impose cependant aucune rémunération minimale.

Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer les travaux des classifications inférieures (sans baisse de rémunération).

Tout salarié ne peut refuser d'accomplir, de façon exceptionnelle et limitée en durée et en fréquence, des tâches correspondant à une classification supérieure sans que cela entraîne un changement de sa rémunération ; proposition lui sera faite d'une clause de surqualification.

L'emploi du salarié peut être amené à évoluer. Toute progression dans la classification peut avoir lieu après concertation entre le salarié et l'employeur.

Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire, dont la durée n'excède pas celle de la période d'essai afférente. Si l'employeur ou le salarié ne souhaite pas le maintien dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de cette période, celui-ci retrouve son emploi initial.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau I : emplois d'exécutant, échelon 1	Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative. Par consignes, on entend des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produits à respecter ou à distribuer à l'aide de machines préréglées et de maniement simple.
Niveau I : emplois d'exécutant, échelon 2	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). Le travail est exécuté selon des consignes précises ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne doivent pas avoir de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.
Niveau II : emplois spécialisés, échelon 1 Emplois pouvant correspondre au référentiel CAPA.	Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises, ou sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

CLASSIFICATION	DÉFINITION
<p>Niveau II : emplois spécialisés, échelon 2</p> <p>Emplois pouvant correspondre au référentiel CAPA.</p>	<p>Emploi nécessitant davantage d'expérience que l'échelon 1 ou pouvant comporter l'exécution de tâches plus qualifiées à partir de consignes données. Le salarié peut être amené à partager son expérience avec d'autres membres du personnel de l'entreprise et à assurer les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues.</p>
<p>Niveau III : emplois qualifiés, échelon 1</p> <p>Emplois pouvant correspondre au référentiel BEPA.</p>	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise.</p> <p>Le salarié réalise son travail à partir d'explications orales ou écrites qui ne sont pas détaillées.</p> <p>Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail, d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>En outre, dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.</p> <p>De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'autres membres du personnel d'une qualification inférieure.</p>
<p>Niveau III : emplois qualifiés, échelon 2</p> <p>Emplois pouvant correspondre au référentiel BEPA.</p>	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation du travail dans le cadre des instructions données.</p> <p>Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques et à actualiser ses connaissances, à corriger ou faire corriger les anomalies détectées.</p>
<p>Niveau IV : emplois hautement qualifiés, échelon 1</p> <p>Emplois pouvant correspondre au référentiel des diplômes agricoles du niveau IV.</p>	<p>Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p>
<p>Niveau IV : emplois hautement qualifiés, échelon 2</p> <p>Emplois pouvant correspondre au référentiel des diplômes agricoles du niveau IV.</p>	<p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p>
<p>Niveau I : techniciens, échelon 1</p> <p>Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III.</p>	<p>A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...</p>

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau I : agents de maîtrise, échelon 2 Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III.	Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés. Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.
Niveau I : techniciens, échelon 2 Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III.	A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.
Niveau II : techniciens Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou II.	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté. Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose. Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés. Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ces capacités.
Niveau II : agents de maîtrise Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou II.	Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Dispositions finales liées à la classification

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du niveau y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

CHAPITRE II RÉMUNÉRATION

Article 19

Salaires horaires minima

Les salaires horaires minima sont ceux figurant à l'annexe I de la présente convention.

Article 20

Emploi des travailleurs handicapés

Les dispositions applicables aux travailleurs handicapés, notamment celles relatives à leur salaire, sont définies par les articles L. 5212-1 et suivants et R. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 21

Avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie ne peuvent être supérieures aux sommes de l'application des règles ci-après.

Les retenues au titre de la nourriture et ou du logement sont opérées sur chaque paie mensuelle.

1. Nourriture (évaluation journalière)

Pour le salarié nourri, la fourniture des différents repas (matin, midi et soir) est évaluée à deux fois le taux horaire afférent au niveau I, échelon 1.

Si le salarié ne prend pas l'un des principaux repas du matin, midi, ou soir, il sera déduit une fois le taux horaire du niveau I, échelon 1.

2. Logement

Lorsque l'employeur met à la disposition de son salarié un logement de fonction, ce logement constitue un accessoire du contrat de travail. Il doit être décent, c'est-à-dire ne pas présenter de risque manifeste pour la sécurité physique et la santé des salariés et doit être pourvu des équipements habituels permettant d'habiter un logement : eau, électricité, installations sanitaires, etc.

Un avenant au contrat ou une clause spécifique du contrat de travail est établi et signé en autant d'exemplaires que de parties. Ce document précise obligatoirement la nature des locaux mis à la disposition du salarié et servant de base à l'évaluation de l'avantage.

En raison de la nature de l'avantage accordé, la jouissance du logement prend fin au même moment que le contrat de travail, quel que soit le motif de cessation du contrat.

Evaluation :

L'évaluation du logement de fonction mis à la disposition du salarié est à débattre entre les parties, sous réserve que le montant retenu ne soit pas supérieur à 80 % de celui des loyers calculés en fonction de la surface corrigée.

A défaut d'accord entre les parties, le logement hors charge sera évalué mensuellement comme suit en heures de travail du niveau I, échelon 1, tel que fixé dans la présente convention collective :

TYPE DE LOGEMENT	ÉVALUATION en nombre d'heures de travail au niveau I, échelon 1, fixé par la présente convention collective
Chambre meublée avec une salle d'eau et sanitaires	6
Logement individuel non meublé	8 (par pièce de 9 m ² au moins)
Logement individuel meublé	12 (par pièce)
Majoration pour espace privatif extérieur d'au moins 100 m ²	2
Majoration pour dépendance couverte en dur (exemple : garage)	2

Qu'il s'agisse d'un logement individuel ou familial, le prix de la consommation de l'eau, de l'électricité et du chauffage consommés est à la charge exclusive du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs individuels.

Dans le cas contraire, une évaluation forfaitaire de cette consommation sera fixée de gré à gré, et notifiée dans l'avenant ou la clause du contrat de travail afférent à l'avantage en nature logement.

L'évaluation par semaine est égale à 1/4 du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets, quel que soit le nombre de jours ouvrables contenus. Toute semaine commencée est évaluée comme une semaine complète.

Tous les autres types de charges incombant normalement à l'occupant (par exemple : taxe d'habitation ou prime d'assurances) sont acquittés par le salarié.

Article 22

Prime d'ancienneté

Il est délivré aux salariés, au titre de l'ancienneté, une majoration de leur salaire de base brut calculée dans les conditions suivantes :

- 3 % pour une ancienneté de 3 à 5 ans ;
- 6 % pour une ancienneté de 5 à 10 ans ;
- 8 % pour une ancienneté de 10 à 15 ans ;
- 10 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Article 23

Prime de panier

Le salarié qui, en raison d'un déplacement professionnel hors de l'entreprise ou de l'un de ses lieux de travail habituels, ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, et si celui-ci n'est pas assuré ou pris en charge par son employeur, a droit à une indemnité de frais qui ne saurait être inférieure à 3 minimum garanti.

Article 24

Déplacements professionnels

Comme indiqué à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif, il n'est donc pas pris en considération pour le décompte des heures supplémentaires.

Si le déplacement excède la journée, les frais réels de repas et de séjour sont remboursés par l'entreprise au vu des pièces justificatives, sous réserve de demeurer dans les limites raisonnables de tarifs.

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée selon le barème fiscal.

Les déplacements SNCF sont remboursés sur la base du tarif 2^e classe.

Si le temps du déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, celui-ci fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière sur décision de l'employeur après consultation du salarié concerné et des délégués du personnel s'il en existe.

Article 25

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

En application des dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 26

Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 80 % (sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic) ;
- entre 17 ans et 18 ans : 90 % (sans pouvoir être inférieure à 90 % du Smic).

Cet abattement est supprimé pour les salariés de moins de 18 ans justifiant de 3 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés liés par un contrat d'apprentissage ou par un contrat particulier relevant d'un dispositif d'aide à l'emploi.

Article 27

Rémunération des apprentis

En application des dispositions de l'article L. 6622-27 du code du travail, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

(En pourcentage.)

ANNÉE du contrat	SALAIRE MINIMUM (en pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé)		SALAIRE MINIMUM (en pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé)
	Apprenti âgé de 16 à 17 ans	Apprenti âgé de 18 à 21 ans	Apprenti âgé de 21 ans et plus
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	37	49	61
3 ^e année	53	65	78

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article 28

Rémunération des travailleurs handicapés

Ainsi qu'il est dit à l'article L. 5213-7 du code du travail, le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

CHAPITRE III

MODALITÉ DE PAIEMENT DES SALAIRES ET DOCUMENTS JUSTIFICATIFS

Article 29

Mensualisation

La rémunération des salariés permanents est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Article 30

Périodicité de la paie

La paie de chaque mois civil est faite au siège de l'entreprise, au moins une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant celui auquel elle se rapporte.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, peut être demandé par le salarié.

Article 31

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paie, comportant obligatoirement les mentions figurant à l'article R. 3243-1 du code du travail.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article 32

Durée du travail

Les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'appliquent à la présente convention, notamment en ce qui concerne :

- la définition du temps de travail effectif ;
- la durée du travail ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les durées maximales du travail ;
- le travail à temps choisi ;
- les aménagements de la durée du travail.

Article 33

Repos quotidien

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

Il peut cependant être dérogé à cette disposition, en application des dispositions de l'article D. 714-16 du code rural et de la pêche maritime, lorsque les activités auxquelles est employé le salarié sont caractérisées par l'une des cinq situations suivantes :

- l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail, ou l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- la garde, la surveillance et la permanence assurées pour la protection des biens et des personnes ou le soin et la surveillance des animaux ;
- la nécessité d'assurer la continuité du service, de la production ou du fonctionnement, notamment lorsque l'entreprise a mis en place un travail par équipes successives ;
- des activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- le fractionnement des périodes de travail dans la journée.

En compensation, des périodes équivalentes au repos quotidien manquant sont accordées au salarié dans un délai de 3 mois maximum. Ce temps de repos compensatoire n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Article 34

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation prévue aux articles D. 714-16 et suivants du code rural et de la pêche maritime susvisés.

Les conditions d'application en matière de repos dominical et de suspension du repos hebdomadaire sont fixées par les articles L. 714-1 et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article 35

Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions requises sur site(s), pour des événements mettant en péril le cheptel ou les cultures.

Les chefs d'exploitation s'assurent que les salariés appelés à faire des astreintes possèdent les compétences et/ou l'expérience nécessaires.

La durée de chaque intervention, y compris le temps correspondant à un trajet aller-retour domicile-lieu d'intervention, est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

Le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles dans un rayon de 3 kilomètres autour de son domicile.

Les conditions des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'inspection du travail.

Les astreintes sont limitées à 24 dimanches par an.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ces documents sont tenus à la disposition des agents de contrôle. Ils sont conservés par l'employeur au minimum 5 ans.

Chaque période d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire ainsi détaillée : 2 minimum garanti, prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, par nuit (de 21 heures à 6 heures) et 3 minimum garanti par journée (de 6 heures à 21 heures), soit 5 minimum garanti pour 24 heures consécutives.

Les périodes d'astreinte sont intégrées dans les périodes de repos quotidien, exception faite des durées d'intervention. Ainsi, en cas d'intervention pendant la durée de repos, un repos intégral doit être donné à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié a bénéficié, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu (11 heures consécutives pour le repos quotidien et 35 heures pour le repos hebdomadaire).

Article 36

Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par les articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime : la récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 par semaine.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Elles sont fixées par l'employeur avec avis du salarié.

Article 37

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

En application de l'article 7.4 de l'accord du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 de l'accord précité.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES effectuées	JOURS DE REPOS compensateur
De 1 861 à 1 900	1
De 1 901 à 1 940	2
De 1 941 à 2 000	3

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur.

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

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

A défaut de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 38

Présences ne constituant pas du travail effectif

En application des dispositions de l'article 6.2 de l'accord national du 23 décembre 1981, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sauf stipulations contractuelles ou usages d'entreprise plus favorables :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, lorsque le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, ainsi que le temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de

- l'exploitation et le lieu de travail lorsque le salarié ne peut vaquer librement à des occupations personnelles ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;
 - le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.

Article 39

Conventions de forfait

a) Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail.

b) Conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV de la grille de classification des emplois, ainsi qu'avec les techniciens et agents de maîtrise.

Cette durée annuelle de travail peut être supérieure à 1 607 heures sans pouvoir excéder une durée annuelle supérieure à la durée maximale de 1 940 heures, ou 2 000 heures dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers, dans les CUMA et dans les exploitations et entreprises n'employant qu'un seul salarié.

La convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut être conclue qu'après acceptation du salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre, mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la convention de forfait ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalières et hebdomadaires.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait perçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions de l'article 7.3 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié relatif aux heures supplémentaires.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

CHAPITRE V

ABSENCES

Toute absence doit être autorisée et motivée.

Article 40

Absences pour maladies ou accidents

Sont considérés comme motifs légitimes d'absence les maladies ou accidents médicalement constatés dont sont victimes les salariés ou apprentis.

Afin d'éviter toute désorganisation du travail dans l'entreprise, et sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent signaler le jour même leur absence à l'employeur, et en produire les justificatifs au plus tard dans les 48 heures.

Article 41

Absence pour soigner un enfant malade

Le père ou la mère de famille pourra s'absenter pendant 12 jours au cours de l'année, dans la limite de 3 jours consécutifs, en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

Ces périodes d'absence ne sont pas rémunérées.

Article 42

Congés pour événements personnels

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

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption (jours cumulables avec le congé de paternité) ;
- 3 jours pour le décès d'un enfant ou du conjoint du partenaire pacsé ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père, de la mère, d'un beau-parent, du père ou de la mère d'un partenaire pacsé ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent.

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

Article 43

Congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption

Les dispositions en la matière sont définies par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

« La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de 3 semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant. »

Le congé parental d'éducation est défini par les articles L. 1225-47 et L. 1225-48 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

« Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois, pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ainsi : au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou au troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant adopté au sein du foyer. »

Le congé de paternité est défini par l'article L. 1225-35 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

« Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, ou dans un délai de 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant, ou dans le délai de 4 mois suivant le congé prévu à l'article L. 1225-28 en cas de décès de la mère, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin. »

CHAPITRE VI

FÊTES ET JOURS FÉRIÉS

Article 44

Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

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

Pour les salariés mensualisés, en application de l'article L. 3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

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

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Article 45

Travail effectué un jour férié

La liste des jours fériés est fixée par l'article L. 3133-1 du code du travail.

Le 1^{er} Mai est un jour de repos obligatoire. Il n'y a d'exception au chômage du 1^{er} Mai que pour les établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité, telle que la sauvegarde des cultures, la surveillance des animaux.

Dans ce cas, les heures accomplies sont obligatoirement majorées de 100 % du salaire habituellement perçu.

A l'exception du 1^{er} Mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures accomplies sont majorées de 50 % du salaire habituel, quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire.

Aucun cumul n'est possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées un jour férié.

CHAPITRE VII
CONGÉS PAYÉS

Article 46

Durée du congé annuel payé

Tout salarié a droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez un même employeur, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 47

Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, est fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié, en tenant compte des besoins de l'entreprise, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ou sur la même exploitation ont droit à un congé simultané.

Article 48

Période de grands travaux

Sauf accord entre employeur et salarié, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés durant les périodes de grands travaux ci-après :

- polyculture, élevage : du 15 avril au 30 juin et du 1^{er} septembre au 30 octobre ;
- arboriculture : du 1^{er} mars au 30 juin et du 15 août au 31 octobre ;
- viticulture : du 1^{er} mai au 31 juillet et du 20 août au 15 octobre ;
- ETAR et CUMA : du 15 avril au 31 juillet et du 1^{er} septembre au 1^{er} novembre
- horticulture : du 15 mars au 30 juin, du 1^{er} octobre au 10 novembre et du 10 décembre au 31 décembre ;
- pépinière viticole : du 1^{er} au 15 novembre et du 1^{er} mars au 30 mai ;
- maraîchage : du 15 mai au 15 novembre ;
- pépinières ornementales : du 1^{er} août au 20 décembre et du 1^{er} mars au 30 avril.

Article 49

Fractionnement du congé payé

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées aux articles L. 3141-18 et L. 3141-19 du code du travail.

TITRE IV

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

En dehors des cas limitativement prévus par la loi, toute rupture effectuée avant l'échéance du contrat est strictement interdite et considérée comme abusive.

En application de la loi, la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme est autorisée uniquement :

- s'il y a accord des parties ;
- en cas de faute grave ;

- en cas de force majeure ;
- si le salarié justifie d’une embauche sous contrat à durée indéterminée.

CHAPITRE II
CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 50

Modalités de rupture

1. Démission

Le salarié doit notifier de manière claire, non équivoque et par écrit, sa démission à l’employeur.

2. Licenciement

Les règles de procédure applicables en matière de licenciement sont définies par :

- les articles L. 1232-2 et suivants et R. 1232-1 et suivants du code du travail, relatifs au licenciement pour motif personnel ;
- les articles L. 1233-1 et suivants, R. 1233-1 et suivants du code du travail, relatifs au licenciement pour motif économique.

3. Rupture conventionnelle

Le contrat de travail peut être rompu d’un commun accord entre employeur et salarié par rupture conventionnelle en respectant la procédure prévue aux articles L. 1237-12 et suivants du code du travail.

4. Départ volontaire en retraite

Le salarié peut quitter volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension de vieillesse en notifiant sa décision par écrit à l’employeur et en respectant le délai de préavis prévu ci-après.

5. Mise à la retraite

L’employeur peut rompre le contrat de travail d’un salarié ayant atteint l’âge mentionné au 1° de l’article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de respecter les dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. A défaut, la rupture du contrat de travail par l’employeur constitue un licenciement.

Article 51

Préavis

En application de l’article L. 1234-3 du code du travail, le point de départ du préavis est déterminé par la date de présentation de la lettre de licenciement ou de démission.

1. Lorsque la rupture du contrat intervient après la période d’essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

ANCIENNETÉ DE SERVICES CONTINUS chez un même employeur	DURÉE DU PRÉAVIS EN CAS DE DÉMISSION du salarié ou licenciement pour un motif autre qu’une faute grave
Inférieure à 6 mois	8 jours
Supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Egale ou supérieure à 2 ans	2 mois

2. Lorsque la rupture du contrat intervient pendant la période d’essai, il est fait application des règles du délai de prévenance prévues à l’article L. 1221-25 du code du travail.

Article 52

Heures pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant son préavis, et quel que soit l'auteur de la rupture, le salarié a droit, pour rechercher du travail, à 1 journée d'absence par semaine, avec un maximum de 10 journées.

Compte tenu de la finalité de ces absences, le salarié qui a demandé la liquidation de sa retraite, ou qui a trouvé un nouvel emploi, ne peut prétendre à bénéficier des heures pour recherche d'emploi, sauf accord de l'employeur.

Ces demi-journées sont prises par accord entre les parties ou, à défaut, une demi-journée au choix du salarié et une demi-journée au choix de l'employeur par alternance.

Ces demi-journées peuvent être regroupées ou fractionnées selon accord des parties.

Le salarié ne pourra exiger le paiement de ces heures qu'en cas de rupture du contrat suite à licenciement.

Article 53

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimale de licenciement dont le montant est fixé par les dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail, soit au minimum égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 54

Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, après 10 ans d'ancienneté continue, pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité minimale s'établit comme suit :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

Article 55

Indemnité de mise à la retraite

En application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement, soit à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

CHAPITRE III
DOCUMENTS REMIS PAR L'EMPLOYEUR

A l'expiration du contrat de travail, conformément aux dispositions des articles L. 1234-19, L. 1234-20 et R. 1234-9 du code du travail, l'employeur remet au salarié :

- premièrement, un certificat de travail contenant exclusivement la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et la somme correspondant à ce solde, et l'organisme collecteur paritaire agréé compétent ;
- deuxièmement, un reçu pour solde de tout compte faisant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat. Celui-ci peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature ; au-delà, le document devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées ;
- troisièmement, les attestations et justifications qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 du code du travail.

TITRE V
FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 56

Apprentissage

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage sont définies par le livre II de la partie VI du code du travail.

Article 57

Formation professionnelle continue

Les salariés ont droit à un congé de formation dans les conditions prévues par le livre III de la partie VI du code du travail.

En application de l'accord national du 10 mai 1982 relatif au financement de la formation professionnelle continue, les employeurs relevant de la présente convention, à l'exception des entreprises de distillation, sont affiliés au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA), 153, rue de la Pompe, 75179 Paris.

TITRE VI
**SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL,
MÉDECINE DU TRAVAIL**

Article 58

Santé, sécurité et conditions de travail. – Dispositions générales

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité des salariés agricoles.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, y compris les salariés temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés compte tenu de la nature des activités. L'employeur doit notamment rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels. Parallèlement, chaque salarié est tenu à une obligation de sécurité envers lui-même et toute personne susceptible d'être affectée par ses actes (art. L. 4122-1 du code du travail).

Il incombe donc à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Des trousseaux de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation ainsi que sur chaque chantier éloigné.

Article 59

Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions des articles L. 716-1, R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Article 60

Travail des jeunes

Le tableau ci-dessous fait état des particularités de l'emploi des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

	POUR LES APPRENTIS, temps de formation compris		TEMPS de pause	TEMPS de repos quotidien	TRAVAIL de nuit	TRAVAIL les jours fériés et dimanche
	Durée journalière	Durée hebdomadaire				
16-18 ans	8 heures	35 heures	30 minutes après 4 h 30 de travail	12 heures consécutives	Interdit de 21 heures à 6 heures	Interdit (dérogation possible)
Moins de 16 ans	7 heures	32 heures (pour les moins de 15 ans)		14 heures consécutives	Interdit de 20 heures à 6 heures	Interdit

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de la durée du travail peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article 61

Médecine du travail

En matière de médecine du travail, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment de celles prévues par les articles L. 717-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Article 62

Prévoyance

Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes, ainsi que de l'accord interdépartemental du 6 août 2012 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie.

TITRE VII
DISPOSITIONS FINALES

Article 63

Exécution de la présente convention collective

Indépendamment de l'article 14, il est fait application des dispositions des articles L. 2262-5 et L. 2262-6 du code du travail, en matière notamment d'information concernant la convention collective et de consultation dans l'entreprise.

La présente convention collective peut être obtenue auprès du service de l'inspection du travail compétent.

Article 64

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective qui sera déposée, en 5 exemplaires, à la DIRECCTE par la partie la plus diligente.

La date d'effet du présent accord est fixée au 1^{er} septembre 2012.

Fait à Saint-Baldoph, le 6 août 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux pour une durée hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures)

(Emplois définis à l'article 18 de la présente convention collective)

1. Emplois d'exécutant

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,40	1 425,70
	2	9,45	1 433,28

2. Emplois spécialisés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
II	1	9,50	1 440,87
	2	9,55	1 448,45

3. Emplois qualifiés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	9,67	1 466,65
	2	9,74	1 477,27

4. Emplois hautement qualifiés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	1	9,84	1 492,43
	2	9,93	1 506,00

5. TAM

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	10,44	1 583,43
	2	10,75	1 630,45
II		11,24	1 704,77