

Convention collective

**IDCC : 9841. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Vaucluse)
(10 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1981,
Journal officiel du 2 septembre 1981)

AVENANT N° 95 DU 7 JUILLET 2014

RELATIF À LA RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *AGRS1497329M*
IDCC : *9841*

Entre :

La FDSEA de Vaucluse ;

La FDCUMA de Vaucluse,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de la convention collective

Les dispositions de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles et les sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole de Vaucluse sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;

- 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, ou des structures d’accueil touristique, situées sur l’exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d’hébergement et de restauration ;
- des coopératives d’utilisation de matériel agricole (CUMA).

La présente convention collective est applicable à l’ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé sur le département de Vaucluse, ainsi qu’à tout établissement autonome situé dans ce département.

Article 1.2

Modalités d’application

Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d’application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s’imposent.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions reconnues par la présente convention collective et celles accordées pour le même objet par un usage, un accord d’entreprise, ou le contrat de travail. C’est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s’applique.

Article 1.3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.4

Révision

Les organisations d’employeurs ou de salariés représentatives peuvent, conformément au code du travail, demander à tout moment la révision des articles de la présente convention, en adressant par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations syndicales de salariés et d’employeurs, avec copie aux services compétents de l’Etat, un courrier comportant l’indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction. La commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande de révision.

Article 1.5

Dénonciation

Les organisations d’employeurs ou de salariés peuvent, conformément au code du travail, dénoncer à tout moment la présente convention, en informant par lettre recommandée avec avis de réception les autres organisations syndicales de salariés et d’employeurs, les services compétents de l’Etat, et en joignant leurs nouvelles propositions. La commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de 2 mois.

La présente convention collective continue de produire ses effets pendant une période de 12 mois à compter de l’expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf si un accord est conclu.

Article 1.6

Négociations, participation et indemnisation des commissions paritaires et mixtes

Toutes les organisations syndicales représentatives des salariés ou des employeurs entrant dans le champ d’application de la présente convention collective sont invitées aux réunions de négociation.

Les thèmes de négociations obligatoires déterminés par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont traités en respectant les échéances annuelles, triennales et quinquennales.

Chaque année, les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs négocient sur les salaires, à une date fixée d'un commun accord, dans les 3 mois suivant l'évolution du Smic. Cette négociation fait au préalable, notamment, l'objet d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi par type de production, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens, hors Smic, par catégories professionnelles au regard des salaires minima de la grille. Ces négociations prennent en compte les thèmes de négociation proposés par les organisations syndicales de salariés représentatives et par les organisations employeurs, ainsi que l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, la partie patronale remet un rapport aux organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, 15 jours avant la négociation annuelle obligatoire des salaires, et fournit les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission, au moins 5 jours ouvrables à l'avance, de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Article 1.7

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation dont le rôle est de donner un avis sur le sens de dispositions de la présente convention posant un problème d'interprétation lors de leur application.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations.

Cette commission est présidée alternativement par un représentant employeur et par un représentant salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeurs et la partie salariés) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) \times (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de $4 \times 6 = 24$ voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

Article 1.8

Commission paritaire mixte de conciliation

Il est institué une commission paritaire mixte de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective et d'effectuer une tentative de conciliation selon la procédure définie aux articles L. 2522-2 et suivants du code du travail.

La commission paritaire de conciliation est saisie par lettre recommandée avec avis de réception par la ou les parties au conflit, précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier aux services compétents de l'Etat. La commission se réunit dans le délai de 1 mois, à compter de la date de réception de la demande.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes. Elle est présidée par un représentant des services compétents de l'Etat.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention peuvent être portés devant la commission paritaire de conciliation, ou être soumis directement à la procédure de médiation, prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail ; à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Article 1.9

Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, sauf dispositions énoncées à l'article 4.4, pour lesquelles les parties ont prévu dans le corps de la convention collective une disposition spécifique de mise en œuvre.

Article 1.10

Dépôt et extension de la convention

La présente convention, régulièrement signée, est notifiée à chacune des organisations représentatives et déposée auprès des services compétents de l'Etat ainsi qu'aux greffes des conseils de prud'hommes compétents.

Une fois le délai d'opposition expiré, et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1

Liberté d'expression. – Liberté syndicale

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce droit s'exerce dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs reconnaissent le droit pour tous les salariés d'adhérer librement à un syndicat.

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire à l'exercice de leurs obligations syndicales, dans la limite de 1 demi-journée par mois, sur présentation 48 heures à l'avance de la convocation de leur organisation professionnelle. Ces absences pourront être cumulées dans la limite de 3 jours par semestre civil.

Par ailleurs, sur demande écrite de son organisation syndicale, présentée 5 jours ouvrables à l'avance, l'employeur pourra accorder au salarié, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation, une autorisation d'absence.

Les absences mentionnées aux deux paragraphes ci-dessus ne sont pas rémunérées. Après entente entre employeur et salarié, ces absences pourront être récupérées, sous réserve de l'application des dispositions relatives aux aménagements du temps du travail et aux durées du travail, notamment aux heures supplémentaires.

Pour tout salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, il sera fait application des articles L. 3142-7 et suivants et R. 3142-1 et suivants du code du travail. Le nombre de jours de congés de formation est régi par les articles L. 3142-9 et suivants du code du travail.

Article 2.2

Principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail. D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent et adhèrent aux dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

Article 2.3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévues par la présente convention. Les femmes bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, sans que les absences pour maternité et adoption y fassent obstacle, conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux rappellent et adhèrent aux dispositions et préconisations de l'accord national du 29 octobre 2009 modifié sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

Article 2.4

Délégués du personnel

Le nombre, la durée du mandat et les missions des délégués du personnel sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires définis par les articles L. 2313-1 et suivants du code du travail, complétées et précisées par les dispositions suivantes :

- il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel, dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif atteint soit 7 salariés en équivalent temps plein,

remplissant les conditions pour être éligibles, soit le seuil légal d'au moins 11 salariés en équivalent temps plein ;

- les règles de calcul de l'effectif sont celles fixées par les dispositions légales ;
- l'ancienneté requise pour être éligible est ramenée à 8 mois ; les autres conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions légales.

Les moyens d'actions des délégués du personnel pour exercer leurs missions sont définis aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Le crédit d'heures alloué au délégué du personnel titulaire est de :

- 5 heures par mois, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 7 et moins de 11 salariés ;
- 12 heures par mois, dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés et inférieur à 50 salariés ;
- 17 heures dans les entreprises employant 50 salariés et plus.

Le crédit d'heures est personnel, il est utilisé uniquement pour des activités en relation avec son mandat et ne peut être ni partagé ni reporté de 1 mois sur l'autre en cas de non-utilisation. Le crédit d'heures est considéré de plein droit comme temps de travail effectif et payé comme tel, à l'échéance normale. Le temps passé aux réunions avec l'employeur prévues à l'article L. 2315-8 du code du travail est payé comme temps de travail et n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation.

Il est recommandé aux salariés d'informer leur employeur de leurs absences au moins 24 heures à l'avance.

La protection des délégués du personnel lors de la rupture de leur contrat de travail est fixée par les dispositions légales.

Article 2.5

Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, il peut être constitué au sein de l'entreprise, ou de l'établissement, une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Article 2.6

Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque représentant de section syndicale dispose d'un crédit d'heures de délégation de 5 heures par mois, considérées de plein droit comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

Article 2.7

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel titulaire peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat. Dans ce cas, il bénéficie d'heures de délégation qui se cumulent avec son crédit d'heures de délégué du personnel.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de ses missions d'un crédit d'heures de :

- 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 7 à moins de 50 salariés, dans le cas où le délégué du personnel titulaire est désigné comme délégué syndical ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Article 2.8

Comité d'entreprise et d'établissement

A partir d'un effectif de 50 salariés, calculé selon les dispositions des articles L. 2322-2 et L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail, l'employeur doit provoquer des élections du comité d'entreprise, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise a droit au nombre de jours de formation prévu à l'article L. 2325-44 du code du travail.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats, le fonctionnement de la délégation du personnel et le financement du comité d'entreprise sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés, dont la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient de l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA.

Article 2.9

Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 5 jours ouvrables à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, lorsqu'ils sont appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou paritaires, ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants et du code du travail. La condition de délai s'applique sous réserve que le salarié reçoive la convocation à temps.

En outre, l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail prévoit dans son annexe I les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur pour l'exercice de différents mandats.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Il est rappelé que les conditions de recrutement des salariés doivent respecter les principes édictés aux articles 2.2 et 2.3.

Article 3.1

Contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié embauché sans contrat de travail écrit est réputé être sous contrat à durée indéterminée à temps plein. Certains contrats à durée indéterminée (notamment les contrats à temps partiel, les contrats intermittents) sont obligatoirement des contrats écrits, requérant des mentions obligatoires.

Il est conseillé aux employeurs d'établir un contrat de travail à durée indéterminée par écrit, en deux exemplaires, et signé des parties. Un exemplaire sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Un contrat précise notamment les nom, prénoms, adresse des contractants, qualification professionnelle et classification du salarié, date d'embauche, lieux habituels d'exécution du contrat de travail, convention collective applicable, conditions d'emploi et de rémunération, avantages en nature, coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, lieu et date de la signature du contrat.

L'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents.

Article 3.2

Contrat de travail à durée déterminée

Ce contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit et sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, notamment la définition précise de son objet et les mentions obligatoires.

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée est limitée, conformément aux dispositions légales, notamment aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié (différents cas existent) ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- remplacement du chef d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- embauche au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée doit être conforme aux dispositions des articles L. 1243-13 et L. 1244-1 du code du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis s'il est conclu :

1. Pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu ;
2. Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
3. Pour des emplois à caractère saisonnier.

Lorsque le contrat n'a pas de terme précis, il doit comporter une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

L'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur les saisonniers prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail saisonniers.

L'accord national du 11 mars 2008 modifié pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles prévoit des dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture.

Article 3.3

Période d'essai : objet, durées, rupture

Objet

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire, elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à 2 mois, renouvelable une fois. La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat. La période d'essai est égale à :

- 1 jour par semaine de contrat, limitée à 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Les absences du salarié, conformément aux dispositions légales, ont pour effet de suspendre la période d'essai, qui sera donc prolongée d'une durée équivalente à l'absence.

Rupture

Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un CDD en CDI sur le même poste, le nouveau contrat ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage : conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'étude et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Par ailleurs, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 3.4

Conditions d'emploi des travailleurs handicapés

Il est fait application des dispositions législatives et réglementaires.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés emploi, dans la proportion d'au moins 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Différentes modalités permettent de satisfaire à cette obligation d'emploi. A défaut, l'employeur est redevable d'une contribution annuelle à l'AGEFIPH (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer. Son montant brut, dû pour chaque bénéficiaire manquant, varie selon la taille de l'entreprise.

L'Etat et l'AGEFIPH accompagnent les entreprises pour faciliter le recrutement, l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés.

CHAPITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 4.1

Principes de classification

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification et non pas la qualification réelle du salarié.

Les niveaux de classification sont élaborés en fonction de critères :

- d'activité (travaux à accomplir plus ou moins complexes, compétences) ;
- d'autonomie (niveau de contrôle et de prescription du travail) ;
- de responsabilité (degré d'initiative et son impact sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes, l'environnement).

La référence aux référentiels et aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

La description d'un niveau s'attache exclusivement à décrire ce qui le différencie du niveau précédent.

Article 4.2

Changement d'emploi et période probatoire

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire. Si cette période probatoire est interrompue ou n'aboutit pas au changement

d'emploi, le salarié retrouvera son emploi initial à l'issue de celle-ci. Ce changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail formalisant notamment :

- le poste et le niveau de classification correspondant ;
- la durée de la période probatoire éventuelle, qui ne peut être supérieure aux durées prévues pour les périodes d'essai sans renouvellement à classifications équivalentes ;
- les conditions de rémunération ;
- les conditions de retour au poste initial ; ce retour devra être motivé.

Les conditions de rémunération de la période probatoire sont conformes à celles définie à l'article 6.8.

Article 4.3

Transposition vers les nouvelles grilles de classification et avantages acquis

Le classement des salariés dans les nouvelles grilles de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération ou de tout autre avantage individuel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être en aucun cas considérées comme une perte d'avantages acquis.

En cas de difficultés pour la transposition vers les nouvelles grilles de classification, le problème pourra être soumis à la commission de conciliation instituée à l'article 1.8 de la présente convention.

Le tableau de correspondance entre les anciennes grilles de classification et les nouvelles est annexé à la présente convention.

Article 4.4

Délai de mise en application

Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention définie à l'article 1.9, pour mettre en conformité les classifications des salariés avec les nouvelles grilles.

Article 4.5

Grille de classification des emplois d'ouvriers et d'employés

NIV.	ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)	EXEMPLES à titre indicatif seulement
Niveau I. – Emplois d'exécution					
I	1	Emploi comportant des travaux simples d'exécution : – reproductibles après démonstration – sans mise en jeu de connaissance particulière	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente	Pas d'initiative	Récolte, conditionnement, aide berger d'exploitation débutant, personnel administratif...

NIV.	ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)	EXEMPLES à titre indicatif seulement
	2	Emploi comportant des travaux sans difficulté particulière et pouvant comporter l'utilisation de machines pré-réglées de maniement simple	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente	L'emploi nécessite un minimum d'initiative dans la réalisation de son travail. Ces initiatives n'ont pas ou peu de conséquence sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement	Outre les travaux cités précédemment : – récolte, aide préparateur de commandes – travaux administratifs simples – aide berger d'exploitation...
Niveau II. – Emplois spécialisés					
Ils correspondent au niveau de connaissances du référentiel du CAPA, niveau qui peut avoir été acquis par expérience					
II	1	Emploi comportant des travaux plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage Il nécessite de la part du salarié une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise Le salarié peut servir de référent aux salariés de niveau I Il peut conduire un véhicule léger ou le tracteur, affecté au service de l'exploitation	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance intermittente Le salarié a la capacité dans l'exécution de son travail à déceler les anomalies et incidents : il alerte son supérieur ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent	Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement	Outre les travaux cités précédemment : Taille des végétaux, employé de cave, employé à la vente, travaux administratifs, berger d'exploitation débutant, aide berger d'exploitation, aide berger d'alpage débutant...
	2	En plus de la définition ci-dessus, l'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié	Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données		Outre les travaux cités précédemment : Taille spécifique des végétaux, chauffeur de tracteurs et de véhicules légers, livraison de commandes, aide caviste, aide aux traitements aide berger d'alpage, berger d'alpage débutant...
Niveau III. – Emplois qualifiés					
Ils correspondent au niveau de connaissances du référentiel du BEPA, niveau qui peut avoir été acquis par expérience					
III	1	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées (ensemble de travaux complexes) relatives aux activités de l'entreprise	Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions précises et régulières qui lui sont données	Le salarié prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions rencontrées sur le terrain	Outre les travaux cités précédemment : – préparation des traitements

NIV.	ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)	EXEMPLES à titre indicatif seulement
		De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité à déceler les anomalies ou incidents sur les cultures les animaux, ainsi que les pannes élémentaires sur le matériel, qu'il pourra réparer Il rend compte de son travail par écrit ou sur support informatique	Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution		<ul style="list-style-type: none"> – conduite des engins, machines agricoles seuls ou attelés – entretien et réglages courants des engins, machines – caviste – assistance administrative et/ou comptable (bulletins de paie, factures, déclarations administratives, gestion de stocks, gestion de caisse...) – secrétaire commerciale – berger d'exploitation et/ou d'alpage
	2	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées comme au premier échelon avec une plus large étendue de champ d'action Le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail, sans responsabilité hiérarchique	L'autonomie est plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions précises et régulières qui lui sont données	Le salarié est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail A partir de ce niveau l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires	
<p>Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés</p> <p>Ils correspondent au niveau de connaissances des référentiels des diplômes agricoles de niveau IV (bac pro...), niveau qui peut avoir été acquis par expérience</p>					
IV	1	Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant : <ul style="list-style-type: none"> – la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils – la connaissance approfondie des végétaux et/ou animaux et des produits 	Le travail est réalisé à partir d'instructions données régulières et générales		<p>Outre les travaux cités précédemment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – chauffeur conducteur de "super lourd", conducteur et mécanicien confirmé – travaux avec réglages des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épandage chimique – caviste...

NIV.	ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)	EXEMPLES à titre indicatif seulement
	2	Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation	La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie	Le salarié 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	Outre les travaux cités précédemment : – salarié ayant la responsabilité de l'entretien du parc de matériel – caviste

CHAPITRE V

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

Article 5.1

Durée du travail

La durée du travail est réglementée par :

- les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, les dispositions du livre I de la troisième partie du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ;
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;
- l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- l'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur l'emploi saisonnier ;
- l'accord national du 19 septembre 2001 modifié sur le compte épargne-temps ;
- l'accord national du 11 mars 2008 modifié pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Les dispositions relatives à la définition du temps de travail effectif, aux heures supplémentaires, aux périodes d'astreinte, aux durées maximales de travail effectif (quotidiennes, hebdomadaires et annuelles), au maximum d'entreprise, aux repos (quotidien, hebdomadaire et dominical) et au repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires sont définies par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5.2

Présences ne constituant pas du temps de travail effectif

Habillage, déshabillage, douche

Lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail et/ou lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants, les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage ainsi que les temps passés à la douche ne sont pas considérés comme temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires mais sont rémunérés au tarif des heures normales de travail.

Temps de trajet

Le temps de trajet domicile-lieu de travail ou lieu de rassemblement, sans passer par le siège de l'exploitation, n'est pas considéré comme temps de travail effectif, à condition que les ordres aient été donnés au préalable. Si le temps de trajet domicile-lieu de travail effectif est supérieur au temps de trajet habituel domicile-lieu de travail, alors la différence de temps sera indemnisée au tarif des heures normales.

Le temps de travail cessera sur le lieu de travail effectif, sauf pour les salariés tenus par l'employeur ou par nécessité de rentrer au siège de l'exploitation.

Article 5.3

Aménagement du temps de travail

Les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et par l'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers pourront être appliqués.

Article 5.4

Récupération pour intempéries et autres causes

En application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime et de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, les heures perdues suite à une interruption collective peuvent être récupérées. La notion de collectif s'entend par l'unité de travail.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires, bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal. Elles ne seront pas prises en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

L'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime limite la récupération aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas suivants :

- causes accidentelles, intempéries, inventaire à effectuer, cas de force majeure ;
- chômage d'un jour de fête locale, d'un jour précédant les congés annuels, de 1 ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire.

Le paiement des heures récupérables se fait avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les modalités de récupération sont les suivantes. 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. L'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, en informe l'inspecteur du travail.

Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

Article 5.5

Contrôle de la durée du travail

L'affichage ou l'enregistrement des temps de travail ou l'information des salariés sur les horaires de travail seront conformes aux dispositions des articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime ainsi que de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de l'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur les saisonniers pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail.

Il est conseillé de faire émerger régulièrement les documents récapitulatifs du temps de travail. Un exemplaire de la fiche de pointage est remis au salarié en même temps que le bulletin de paie.

L'employeur tient à disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié pendant la durée réglementaire.

Article 5.6

Absences

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Il est rappelé, conformément aux articles R. 717-17-1 du code rural et de la pêche maritime, que certaines absences impliquent, selon leur origine et/ou leur durée, le passage d'une visite médicale de reprise dans les délais requis.

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller le cas échéant jusqu'au licenciement, sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

Article 5.7

Travail de nuit

Recours et définitions

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter.

Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le recours au travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Il concerne les emplois qui relèvent notamment :

- de la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- de la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes et des produits de l'exploitation ;
- de la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- d'activités d'accueil, d'hébergement et de restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

Le travail de nuit habituel concerne le salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, un nombre minimal de 270 heures de travail dans la période nocturne.

Le travail de nuit qui ne répond pas aux conditions définies ci-dessus est du travail de nuit occasionnel.

Mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit habituels

Le recours au travail de nuit habituel doit être spécifié dans le contrat de travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 6 mois d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'employeur ou son représentant portera une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit afin qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, il s'assurera que le salarié, lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Les horaires des travailleurs de nuit ne doivent pas entraver l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment vis-à-vis de l'accès à la formation. En cas de formation, l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utile.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation au cours duquel toute proposition d'amélioration des conditions de travail est étudiée.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, pour les activités de surveillance et/ou de soins aux animaux et pour les périodes de récoltes ou de conditionnement, la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 44 heures.

Pendant la période nocturne, si la durée de travail est d'au moins 6 heures, un temps de pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum est obligatoire. Ce temps de pause est rémunéré et ne constitue pas du temps de travail effectif.

Changements de poste

Plusieurs dispositions légales organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour, que ce changement relève du choix du salarié, de l'incompatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer aux articles L. 3122-37 et L. 3122-43 à L. 3122-45 du code du travail.

Les contreparties au travail de nuit sont définies dans le chapitre "Rémunération".

Article 5.8

Travail du dimanche

Les salariés ne travaillent pas le dimanche.

Cependant, lorsque le travail est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires précisées aux articles L. 714-1 et R. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime :

- il peut être dérogé au repos dominical ;
- 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, conformément à l'article 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les conditions de rémunération sont fixées au chapitre "Rémunération".

Article 5.9

Jours fériés

Conformément à l'article L. 3133-1 du code du travail, les jours fériés légaux applicables en agriculture sont les : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, jour de Noël.

Ils sont chômés et payés s'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le jour férié peut être travaillé, sous réserve de l'article L. 3133-6 du code du travail en ce qui concerne le 1^{er} Mai.

Les conditions et modalités de rémunération des jours fériés autres que le 1^{er} Mai sont définies dans le chapitre “Rémunération”.

Article 5.10

Congés payés

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail (ou périodes de 4 semaines) sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

La période de référence de prise du congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours. Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au moins 12 jours ouvrables continus de congés payés. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dès lors qu'il prend une fraction d'au moins 3 jours de congés payés en dehors de la période courant du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié a droit à :

- 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend 3 à 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- 2 jours lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

La cinquième semaine de congés n'ouvre pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement.

Par ailleurs, sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes de congés payés de l'année précédente, les périodes d'absence rémunérées, les périodes de suspension du contrat de travail liées à la maladie et à l'accident quelle qu'en soit l'origine, dans la limite de 1 année.

Un calendrier des départs en congé devra être établi dans chaque exploitation après consultation des délégués du personnel, ou à défaut des salariés, et en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation pendant laquelle le congé ne pourra être exigé. Chaque entreprise détermine en fonction de ses productions ses périodes de grands travaux, en veillant à laisser 4 semaines disponibles pour la prise des congés, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. La période de prise des congés et l'ordre des départs en congés seront déterminés et communiqués aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail.

Les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, notamment les salariés étrangers ou originaires des départements et collectivités territoriales d'outre-mer, les salariés détachés à l'étranger peuvent être autorisés à prendre en une seule fois les 5 semaines de congés annuels.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, et ce quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les salariés étrangers bénéficient, lorsqu'ils partent en congés payés dans leur pays d'origine, d'un délai de route non rémunéré égal à 1 semaine. Ce délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, ne pourra en aucun cas provoquer la rupture du contrat de travail.

Les modalités de rémunération des congés payés sont traitées dans le chapitre “Rémunération”.

Article 5.11

Congés supplémentaires

Un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours sera accordé aux salariés après 15 ans d'ancienneté.

Article 5.12

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- 5 jours pour son mariage ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- 2 jours pour le décès d'un descendant (enfant, petit-enfant) ou d'un ascendant (parents, grands-parents) ;
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulable avec le congé de maternité et indépendant des congés annuels, mais cumulable avec le congé de paternité et le congé d'adoption.

Les jours d'absence accordés ne doivent pas être nécessairement pris le jour de l'événement les justifiant mais seront pris dans la période où l'événement se produit. L'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Le salaire est maintenu.

Le salarié pourra obtenir un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans. Le congé est soumis à la présentation à l'employeur d'un certificat médical. La durée du congé est, sauf accord entre les parties, au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le salarié pourra bénéficier d'un complément de congé non rémunéré avec l'accord de l'employeur qui pourra éventuellement s'ajouter aux congés rémunérés ci-dessus, dans les limites suivantes :

- 1 mois en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant du salarié ;
- 3 jours en cas de sinistre affectant directement le salarié (incendie, inondations, cambriolage) ;
- 3 jours en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un proche parent (frère, sœur, oncle, tante).

Pour les congés de solidarité familiale, se référer aux dispositions des articles L. 3142-16 et D. 3142-6 et suivants du code du travail.

Pour les congés de soutien familial, se référer aux dispositions des articles L. 3142-22 et D. 3142-9 et suivants du code du travail.

Article 5.13

Autres absences autorisées

Préparation à la défense

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel (cf. art. L. 3142-73 du code du travail).

Congé pour acquisition de nationalité

Non rémunéré, ce congé permet au salarié d'assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française (cf. art. L. 3142-116 du code du travail).

Pour les absences relatives à la réserve opérationnelle et au service national, se référer aux articles L. 3142-65 et suivants du code du travail.

Pour les absences relatives à la réserve de sécurité civile, opérations de secours et réserve sanitaire, se référer aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail.

Il existe d'autres absences autorisées. Il conviendra de se référer aux dispositions des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

RÉMUNÉRATION

Article 6.1

Détermination des taux horaires des salaires

La grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel, pour un échelon de classification donné, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective.

Article 6.2

Salariés mensualisés, non mensualisés, lissage de la rémunération

Tous les salariés sont mensualisés, à l'exception des travailleurs temporaires, saisonniers, intermittents ou à domicile.

La mensualisation consiste à verser une rémunération forfaitaire identique tous les mois, indépendamment du nombre de jours ouvrés de ce mois. Lorsque le salarié effectue 35 heures hebdomadaires, le montant brut mensuel du salaire se calcule de la façon suivante : taux horaire \times 151,67 heures, auquel s'ajouteront ensuite les heures supplémentaires, les primes et gratifications.

Lorsque le salarié est embauché à temps partiel, la base de mensualisation s'établit ainsi : nombre d'heures hebdomadaires \times 52 semaines / 12 mois (exemple, pour un salarié qui est embauché 32 heures par semaine, le calcul est $32 \times 52 / 12 = 138,67$ heures par mois).

Les salariés non mensualisés sont payés sur une base horaire définie dans leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat de travail intermittent peuvent bénéficier d'un lissage de leur rémunération, en application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.3

Rémunération des jeunes salariés et des apprentis

La rémunération des jeunes salariés est déterminée suivant les dispositions légales (cf. art. D. 3231-3 du code du travail).

La rémunération des apprentis est déterminée suivant les dispositions légales (cf. art. L. 6222-27 et D. 6222-26 et suivants du code du travail).

Article 6.4

Rémunération à la tâche

Le travail à la tâche est possible, dans les conditions définies aux articles R. 713-40 et R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime.

Un contrat de travail écrit précise notamment le temps de référence retenu dans des conditions normales d'activité, pour fixer le salaire de l'unité, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Le salaire à la tâche ne peut entraîner une rémunération inférieure au Smic ni à celle que le salarié aurait perçue s'il avait été rémunéré selon le nombre d'heures accomplies, multiplié par le taux horaire conventionnel du niveau de classification correspondant au travail à réaliser.

Le refus par un salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'effectuer des travaux à la tâche ne peut être sanctionné ni constituer un motif de licenciement.

Article 6.5

Rémunération forfaitaire en heures

La mise en place d'une rémunération forfaitaire fait l'objet d'une convention de forfait inscrite au contrat de travail ou un avenant, sur la base d'une rémunération qui englobe un nombre pré-déterminé d'heures supplémentaires sur une base mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent le salaire.

Pour les conventions de forfait établies sur une base mensuelle d'heures de travail, les conditions et modalités d'application sont les suivantes :

- l'accord du salarié est requis et la durée mensuelle doit être précisée dans le contrat ou l'avenant au contrat de travail ; le refus de la convention de forfait par le salarié ne peut constituer un motif de licenciement ;
- la réalisation de la durée mensuelle d'heures de travail ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles ;
- la mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail, faisant apparaître les durées quotidiennes et hebdomadaires ;
- la rémunération du salarié ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel incluant les heures supplémentaires, qu'elles soient faites ou non ;
- les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée au contrat donnent lieu à paiement avec les majorations correspondantes, calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée ;
- la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit à l'application du repos compensateur dans les conditions définies à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pour la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 7.3.4 et 11.3).

Article 6.6

Prime d'ancienneté

Après 3 ans d'ancienneté sur l'exploitation, les salariés bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté de 5 % du salaire de base et des heures supplémentaires majorées, à l'exclusion des majorations pour travail d'un jour férié, travail du dimanche, travail de nuit ainsi que des primes et avantages en nature. Cette prime d'ancienneté passera à 6 % après 10 ans d'ancienneté, à 7 % après 15 ans d'ancienneté, à 10 % après 25 ans d'ancienneté.

Article 6.7

Rémunération du travail de nuit

Travail de nuit habituel

Les travailleurs de nuit bénéficient pour chaque heure de travail de nuit effectuée d'un repos compensateur de 15 %, auquel s'ajoute une compensation salariale sous la forme d'une majoration de 10 % du taux horaire de base du salaire.

Les heures de repos seront prises par journées ou demi-journées, dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures, et le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Si la durée du repos n'a pas atteint 4 heures au moment du départ du salarié de l'entreprise, ou dans un délai de 6 mois, alors ce repos est payé.

Travail de nuit occasionnel

Les heures travaillées en période nocturne dans le cadre d'un travail de nuit occasionnel seront majorées de 20 % du taux horaire de base du salaire.

Paiement

Les majorations pour travail de nuit sont payées chaque mois.

Article 6.8

Rémunération des salariés changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer, temporairement, des travaux d'une catégorie :

- inférieure à leur qualification seront rémunérés à leur coefficient habituel ;
- supérieure à leur qualification percevront en plus de leur salaire habituel une indemnité compensant la différence entre leur salaire habituel et celui qui correspond à la qualification occupée pendant la période concernée.

Article 6.9

Rémunération en cas de maladie ou d'accident

L'accord départemental du 20 septembre 2010 relatif à un régime de prévoyance permettant d'assurer la garantie de rémunération liée à la mensualisation pour les salariés agricoles non cadres relevant des exploitations agricoles prévoit les dispositions de rémunération.

Article 6.10

Rémunération du dimanche et des jours fériés

Les heures travaillées le dimanche seront majorées de 25 % du taux horaire de base du salaire.

A l'exception du 1^{er} Mai, pour lequel les dispositions légales s'appliquent, la rémunération des jours fériés est la suivante :

- le salarié mensualisé ne subit aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- le salarié non mensualisé (voir art. 6.2) bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait d'un jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. 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, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Cette rémunération n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité.

Les salariés appelés à travailler un jour férié bénéficieront d'une majoration de 50 % du taux horaire de base du salaire, à l'exception du 1^{er} Mai, qui donne lieu à une majoration de 100 %. Ces majorations se cumuleront avec les majorations pour heures supplémentaires.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Article 6.11

Rémunération des congés payés

Il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés et c'est le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu. Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail, l'indemnité est calculée sur la base :

- soit du 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours) ;
- soit de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période (règle dite du "maintien de salaire").

Les avantages en nature, dont le salarié ne bénéficie pas pendant son congé, entrent en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Le salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander que la moitié de l'indemnité de congés payés, qui lui est due, soit versée à titre d'acompte au moment de son départ en congés.

Le salarié sous contrat à durée déterminée perçoit, s'il n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés pendant l'exécution de son contrat, une indemnité compensatrice de congés payés lorsqu'il quitte l'entreprise.

Article 6.12

Avantages en nature

Il y a avantages en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et/ou des services, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. L'attribution d'avantages en nature n'est pas obligatoire. Quand ils existent, ils font l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail.

Les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale et aux CSG-CRDS. Ils doivent être clairement indiqués sur le bulletin de paie. Si le salarié participe à l'avantage en nature, c'est la différence entre la valeur de l'avantage en nature et le montant de sa participation qui est soumise à cotisations.

La valeur des avantages en nature nourriture et logement est évaluée en appliquant, au minimum, le barème forfaitaire, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003. Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

En ce qui concerne les apprentis et les contrats de professionnalisation, la valeur des avantages en nature ne peut excéder 75 % des montants fixés ci-dessus, étant précisé que la totalité des déductions ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article 6.13

Indemnités diverses

Indemnité de panier

Lorsque le salarié sera, compte tenu des nécessités du travail de l'exploitation, dans l'impossibilité de se rendre à son domicile pour y prendre son repas, il bénéficiera d'une indemnité de panier, dont le montant correspond à deux fois le minimum garanti.

Indemnité de déplacement

Lorsque le salarié sera tenu de se rendre par ses propres moyens du siège de l'exploitation, ou du lieu de rassemblement habituel, au lieu de son travail, il percevra une indemnité de déplacement, en appliquant le même barème pour tous, correspondant au tarif le plus élevé de l'indemnité kilométrique en vigueur définie par la commission paritaire de la chambre d'agriculture départementale.

Lorsque le salarié sera tenu de se rendre directement de son domicile au lieu de travail, sans passer par le lieu du travail défini contractuellement, et que le temps de trajet est supérieur à celui du trajet normal domicile-lieu de travail, alors le salarié sera indemnisé pour la différence en kilomètres de ces deux trajets, sur la base de l'indemnité de déplacement définie ci-dessus.

Article 6.14

Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

Article 6.15

Participation

Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés se conformeront aux articles L. 3322-2 et suivants du code du travail pour la mise en place de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

Article 6.16

Épargne salariale

Les employeurs s'efforcent de promouvoir au sein de leur entreprise un plan d'épargne salariale selon les conditions et modalités définies aux articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7.1

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et CPHSCT

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole et/ou établissement occupant au moins 50 salariés. Les conditions de mise en place et de fonctionnement sont déterminées par les dispositions législatives ou réglementaires (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il existe au niveau départemental une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime et de l'accord national du 16 janvier 2001 modifié sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Conformément aux articles L. 4523-10 et L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail et à l'accord national cité ci-dessus, les représentants du personnel désignés au CHSCT et les représentants désignés en CPHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Article 7.2

Sécurité et santé des salariés : prévention et évaluation des risques

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette obligation générale s'accompagne de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, selon les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail. Ce document, où sont retranscrits les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques existants dans l'entreprise ainsi que les moyens mis en œuvre pour éviter ou diminuer ces risques, est mis à jour au moins une fois par an et à chaque fois qu'un risque nouveau apparaît. Les salariés peuvent consulter le document unique d'évaluation des risques sur leur lieu de travail.

La mise en place de protections collectives est toujours recherchée. La protection individuelle ne doit être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Article 7.3

Protection individuelle des salariés

Conformément aux articles R. 4321-4 et suivants du code du travail, l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements ou moyens de protection individuelle appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur, qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Pour les travaux dans l'eau, l'employeur met à disposition des salariés les bottes et vêtements de pluie nécessaires. Il conserve la propriété de tous ces équipements.

Les employeurs mettent à disposition des salariés les installations sanitaires appropriées, prévues aux articles R. 4228-1 et suivants du code du travail.

Article 7.4

Installations, machines et matériels

L'employeur met à la disposition des salariés des installations, machines et matériels conformes aux prescriptions légales. Ces installations, machines et matériels sont tenus en permanence en état de conformité, pourvus des dispositifs de sécurité obligatoires, contrôlés périodiquement si nécessaire et utilisés conformément à leur destination.

L'employeur organise une formation et une sensibilisation des salariés à l'utilisation des installations, machines et matériels agricoles, en précisant les procédures d'utilisation et les consignes d'entretien, les règles de sécurité et de prévention à respecter, les conduites à tenir en cas d'accident.

L'employeur informe ses salariés des caractéristiques (dangerosité, toxicité...) des produits phytosanitaires utilisés et autres agents chimiques dangereux et de l'obligation de respecter les consignes

de protection et les normes de sécurité prévues pour l'emploi de ces produits. Il s'assure que les salariés ont bien reçu la formation et détiennent les certificats ou titres nécessaires et adéquats.

Article 7.5

Droit d'alerte et de retrait

Conformément aux dispositions des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Article 7.6

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine du travail de la MSA.

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, conformément à l'article R. 4224-14 du code du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un examen médical d'embauche, puis d'examen périodiques, ainsi que des autres examens médicaux éventuellement prévus par le code rural et de la pêche maritime.

Le temps nécessaire à ces examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est pris :

- soit sur le temps de travail, sans retenue de salaire ;
- soit hors temps de travail et rémunéré au tarif des heures normales, lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

CHAPITRE VIII

FORMATION, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

Article 8.1

Formation professionnelle

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés agricoles sont déterminées par deux accords nationaux en agriculture :

- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole.

Pour les dispositions non prévues dans ces accords, les employeurs se référeront :

- aux articles L. 6211-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant l'apprentissage) ;
- aux articles L. 6311-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant la formation professionnelle).

Les salariés bénéficient, pour leur formation professionnelle, des congés spéciaux prévus par les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formation qui leur sont destinées soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

Une liste datée des dispositifs de formation professionnelle existants figure en annexe IV.

Article 8.2

Retraite complémentaire

Tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés, à l'exclusion des bénéficiaires de la CPCEA (groupe AGRICA), à la CAMARCA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

L'assiette des cotisations est le salaire brut pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA). Le taux est fixé par l'ARRCO. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

Article 8.3

Protection sociale

Les salariés non cadres bénéficient des dispositions de l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

CHAPITRE IX

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat à durée déterminée est rompu de plein droit à l'échéance de son terme.

Les possibilités de rupture anticipée d'un CDD sont restreintes :

- embauche du salarié en CDI ;
- accord non équivoque entre les parties ;
- faute grave ou lourde ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- cas de force majeure.

Dans les trois derniers cas, la procédure de licenciement adaptée sera appliquée.

Article 9.1

Préavis de rupture

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est de :

- 8 jours calendaires pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour le salarié ayant 6 mois et plus d'ancienneté.

Tout licenciement doit respecter les procédures en vigueur et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis de :

- 8 jours calendaires pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour le salarié ayant entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié à partir de 2 ans d'ancienneté.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié fait l'objet de la part de celui-ci d'un préavis de 2 mois.

Article 9.2

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde et à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 22 % de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté ;
- auxquels s'ajoutent 13 % de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Les règles de calcul sont définies par les dispositions légales.

Article 9.3

Absence pour recherche d'emploi

Pendant le préavis, le salarié licencié bénéficie, s'il le demande, de 7 heures d'absence rémunérées par semaine de travail effectif pour un temps plein pour rechercher un emploi. Le salarié à temps partiel a droit au même bénéfice au prorata de son temps de travail. Cette possibilité cesse dès que le salarié a trouvé du travail et ne peut faire l'objet d'une indemnité compensatrice si le salarié n'a pas demandé à en bénéficier. Les heures peuvent être regroupées à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Article 9.4

Indemnités de départ à la retraite

Une indemnité sera attribuée aux salariés lors de leur départ à la retraite. Deux cas sont à distinguer :

Le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse, il a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à :

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

Il informe son employeur et respecte le préavis de 2 mois conformément à l'article 9.1.

Le salarié est mis à la retraite par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'au 70^e anniversaire du salarié. Avant, c'est possible à deux conditions : le salarié a l'âge de la retraite sans minoration (de sa pension) et il est d'accord. Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié qui atteindra l'âge de la retraite sans minoration, 3 mois avant cet anniversaire, sur son accord pour être mis à la retraite. Si le salarié répond dans un délai de 1 mois qu'il refuse de faire valoir sa retraite, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. La même procédure pourra se renouveler chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, la mise à la retraite par l'employeur pouvant intervenir lorsque le salarié atteint 70 ans.

Le salarié mis à la retraite par l'employeur a droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9.2 de la présente convention.

Cette indemnité sera calculée en fonction de l'ancienneté du salarié sur la dernière exploitation où il a été employé.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX TAM ET AUX CADRES

Article 10.1

Application

Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ainsi que les cadres bénéficient de plein droit des dispositions de présente la convention collective, à l'exception des articles 3.3 (Période d'essai), 4.5 (Classification des emplois des ouvriers et employés), 6.1 (Détermination des taux horaires des salaires), 6.6 (Prime d'ancienneté), 6.9 (Rémunération en cas de maladie ou d'accident), 8.2 (Retraite complémentaire), 8.3 (Protection sociale), 9.1 (Préavis de rupture), 9.2 (Indemnité de licenciement), 9.4 (Indemnité de départ à la retraite).

Article 10.2

Période d'essai : objet, durées, rupture

Objet

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- 3 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des TAM ;
- 4 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des cadres.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai des cadres est assorti d'un délai de prévenance de 3 semaines calendaires.

Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat. La période d'essai est égale à :

- 1 jour par semaine de contrat, limitée à 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Les absences du salarié ont pour effet de suspendre la période d'essai, qui sera donc prolongée d'une durée équivalente à l'absence.

Rupture

Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence de salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un CDD en CDI sur le même poste, le nouveau contrat ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage : conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'étude et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Par ailleurs, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 10.3

Classification des emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM)

NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)	EXEMPLES
Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômés agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience					
Niveau I					
I	1	<p>Technicien (rôle technique uniquement)</p> <p>Il assure l'organisation et l'exécution des missions et travaux qui lui sont confiés et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse</p> <p>Il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que : relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique</p>	<p>Le salarié travaille à partir d'instructions établies périodiquement par l'employeur (ou son représentant) et en fonction des résultats attendus</p>	<p>Il a recours de manière optimale aux moyens techniques et au personnel mis à sa disposition. (Précision : le technicien est responsable uniquement du travail réalisé par les salariés qui peuvent être mis à sa disposition)</p>	<p>Technicien de maintenance</p> <p>Technicien de laboratoire</p> <p>Contrôleur qualité</p> <p>Comptable</p> <p>Assistant de direction</p> <p>Commercial...</p> <p>Chef d'équipe</p> <p>Responsable de culture</p> <p>Responsable atelier mécanique, embouteillage...</p>
	2	<p>Technicien (rôle technique uniquement)</p> <p>Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés</p> <p>Agent de maîtrise (rôle technique et encadrement)</p> <p>Outre les missions et travaux qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.</p>	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur. Son expérience professionnelle lui permet une autonomie importante</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction.</p> <p>Il veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles ainsi que les éléments positifs constatés.</p>	<p>Il anticipe les résultats et réagit de façon appropriée</p> <p>Dans la gestion de l'équipe, les initiatives techniques ayant un impact fort sur l'économie de l'entreprise sont validées par le niveau supérieur</p>	

TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)	EXEMPLES
<p>Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômés agricoles de niveaux III ou II, niveaux qui peuvent avoir été acquis par expérience</p> <p style="text-align: center;">Niveau II. – Techniciens et agents de maîtrise</p>			
<p>Technicien (rôle technique uniquement) Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des missions et des travaux qui lui confiées 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 ses capacités</p>	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation, et sur lesquelles il est consulté</p>	<p>Ses compétences techniques et son expérience professionnelle lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue, avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose</p>	<p>Technicien de maintenance Technicien de laboratoire Qualificien Comptable Assistant de direction Commercial...</p>
<p>Agent de maîtrise (rôle technique et encadrement) Outre les travaux et missions d'encadrement effectués au niveau précédent, le salarié procède aux modifications nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux dans le cadre des exigences et 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 des salariés qu'il encadre. Il est force de proposition et en capacité de les argumenter face à ses supérieurs</p>			
<p>Responsable de culture, maître de chai, responsable atelier mécanique, embouteillage...</p>			

Article 10.4

Classification des emplois de cadres

NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)	EXEMPLES
<p>Ces emplois correspondent au niveau de connaissance du référentiel technique des diplômés agricoles de niveau II (ingénieur agricole), niveau qui peut avoir été acquis par expérience</p> <p style="text-align: center;">Niveaux I et II</p>					

NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)	EXEMPLES
I	1	Salarié chargé d'une façon permanente de l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués Il exécute les travaux en temps opportun		Il prend des décisions opérationnelles qui ont des effets directs sur les résultats de l'entreprise.	Chef de culture Responsable commercial Second d'exploitation
	2	Outre les activités définies ci-dessus, le salarié définit les indicateurs et tableaux de bord puis les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise Il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire ses missions Il peut être en relation avec l'environnement social et médiatique de l'entreprise	Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur	A l'échelon 2, la délégation de responsabilité est plus importante qu'à l'échelon 1	Directeur administratif et / ou financier Directeur des ressources humaines Directeur de production Directeur commercial
II		Assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité	Il détermine les orientations de l'entreprise et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés	Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise	Directeur d'exploitation ou d'établissement Directeur général

Pour les salariés embauchés en qualité de cadre dirigeant, qualité qui doit être inscrite dans le contrat de travail et acceptée par le salarié, l'employeur se conformera à l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article 10.5

Clause de sécurisation

Les salariés qui bénéficiaient de l'article 36 de l'annexe I et qui lors du passage à la nouvelle classification sont classés dans une position inférieure au niveau et à l'échelon retenus comme nouveau seuil d'accès sont maintenus au régime AGIRC au titre de la clause de sauvegarde.

Article 10.6

Rémunération

La grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. En aucun cas un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective.

Article 10.7

Prime d'ancienneté

Après 3 ans d'ancienneté sur l'exploitation, les salariés bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté de 5 % du salaire de base et des heures supplémentaires majorées, à l'exclusion des majorations pour travail un jour férié, travail du dimanche, travail de nuit ainsi que des primes et avantages en nature. Cette prime d'ancienneté passera à 6 % après 10 ans d'ancienneté, à 7 % après 15 ans d'ancienneté, à 10 % après 25 ans d'ancienneté.

Article 10.8

Rémunération forfaitaire en jours

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours, est possible sous certaines conditions.

La convention de forfait jours est applicable uniquement aux salariés autonomes, et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

L'accord du salarié est requis, son refus de la convention de forfait jours ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié entre en cours d'année ou, étant entré après le 1^{er} juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat, en rappelant le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit, dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait jours peuvent être autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 218^e jour pourrait s'avérer nécessaire, le salarié doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice

de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 218 (de 219 à 225 jours).

Afin d'ouvrir également aux salariés soumis au forfait jours la possibilité de travailler à temps non complet, le nombre de jours travaillés de ces salariés pourra, à leur demande, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 218 jours. En cas d'accord, une convention de forfait sera établie, prévoyant notamment la répartition sur l'année des jours de non-travail et la rémunération annuelle brute qui sera égale au produit de la rémunération annuelle brute correspondant au forfait annuel de référence par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jours celui-ci organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise ou l'exploitation aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur, qui doit garantir le respect des durées de repos et des durées maximales de travail, quotidiennes et hebdomadaires.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

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

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle comptabilise le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaire, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce suivi particulier peut être constitué par un système autodéclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

Pendant les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les jours de congés et de repos, le salarié et l'employeur doivent se déconnecter des outils professionnels de communication à distance.

L'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément de cet entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail, et

notamment en cas de surcharge anormale. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'accord national modifié sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit : $[(1\ 600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25 \%))] \times 1,13$.

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2 000 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit : $[(1\ 600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25 \%)) + (51 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 50 \%))] \times 1,13$.

Le paiement des jours de congés payés et jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié est inclus dans cette rémunération.

Pour la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 11.3).

Article 10.9

Protection sociale

Les salariés relevant des classifications TAM et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, qui prévoient des dispositions concernant :

- la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) ;
- des garanties de prévoyance (décès, invalidité) ;
- la retraite complémentaire ;
- la retraite supplémentaire ;
- une assurance complémentaire santé.

Ces dispositions nationales sont améliorées en Vaucluse par l'option « taux supplémentaire de retraite » de 1 % sur la tranche A pour les TAM et les cadres. Les cotisations correspondantes sont réparties à raison de 50 % à charge du salarié et de 50 % à charge de l'employeur.

Pour l'ensemble de ces salariés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer à la CPCEA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

Article 10.10

Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est de 8 jours calendaires pour tout salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Au-delà de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de :

- 1 mois pour les TAM ;
- 2 mois pour les cadres.

Rappelons que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis de 2 mois pour les TAM et de 3 mois pour les cadres.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié fait l'objet de la part de celui-ci d'un préavis de 2 mois.

Article 10.11

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité de licenciement est due au salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Pour les années de service en tant que TAM ou cadre dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 22 % de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté ;
- auxquels s'ajoutent 13 % de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Pour la période passée sur l'exploitation en qualité d'ouvrier ou d'employé, le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement définie à l'article 9.2.

Les règles de calcul sont définies par les dispositions légales.

Article 10.12

Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité est attribuée aux salariés lors de leur départ à la retraite. Deux cas sont à distinguer :

- le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse, il a droit à une indemnité de départ à la retraite, égale à :
 - 1,5 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois de salaire à partir de 15 ans d'ancienneté ;
 - 2,5 mois de salaire à partir de 20 ans d'ancienneté ;
 - 3 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté ;
- le salarié est mis à la retraite par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'au 70^e anniversaire du salarié. Avant, c'est possible à deux conditions : le salarié a l'âge de la retraite sans minoration de sa pension et il est d'accord. Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié qui atteindra l'âge de la retraite sans minoration, 3 mois avant cet anniversaire, sur accord pour être mis à la retraite. Si le salarié répond dans un délai de 1 mois qu'il refuse de faire valoir sa retraite, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. La même procédure pourra se renouveler chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, la mise à la retraite par l'employeur pouvant intervenir lorsque le salarié atteint 70 ans.

Le salarié mis à la retraite par l'employeur a droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.11 de la présente convention.

Cette indemnité sera calculée en fonction de l'ancienneté du salarié sur la dernière exploitation où il a été employé. »

« ANNEXES

1. Liste des accords nationaux ou départementaux de référence, listés par thèmes

Les accords nationaux constituent un socle de référence pour la convention collective départementale. Cette liste n'est pas exhaustive.

I. – Durée du travail. – Aménagement du temps de travail. – Contrats de travail

L'accord fondamental est celui qui régit la durée et l'aménagement du travail et introduit des dispositions sur les contrats de travail : accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Trois autres accords apportent des compléments sur l'aménagement de la durée du travail et sur les contrats de travail.

Accord national du 18 juillet 2002 modifié sur l'emploi saisonnier, sur diverses dispositions sur les CDD.

Accord national du 19 septembre 2001 modifié et surtout son avenant n° 1 du 9 novembre 2011 sur le compte épargne-temps en agriculture (l'avenant n° 1 remplace intégralement l'accord d'origine).

Accord national du 11 mars 2008 modifié pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Le chapitre VII de cet accord, issu de l'avenant n° 1, permet de couvrir les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sur leurs obligations en matière de plan seniors.

II. – Conditions de travail. – CPHSCT

L'accord de base est celui créant les CPHSCT et cet accord trouve des compléments sur le fonctionnement des CPHSCT dans l'accord sur les conditions de travail.

Accord national modifié du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires hygiène sécurité et conditions de travail.

Accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail.

Avenant n° 2 du 29 juin 2012 à l'accord national du 23 décembre 2008 modifié sur les conditions de travail. Cet avenant n'est pas compilable avec l'accord d'origine, sa durée est déterminée. Il permet de couvrir les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sur leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité.

III. – Autres accords nationaux : négociation collective. – Emploi. – Formation

Accord national modifié du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

Accord national modifié du 29 novembre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

Accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles, et création de l'ASCPA.

IV. – Accord départemental prévoyance (garantie de rémunération en cas de maladie et d'accident)

Accord départemental du 20 septembre 2010 sur un régime de prévoyance permettant d'assurer la garantie de rémunération liée à la mensualisation pour les salariés agricoles non cadres relevant des exploitations agricoles et des sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole de Vaucluse.

2. Tableau de correspondances des grilles de classification

Ce tableau est une indication. Les partenaires sociaux rappellent que pour fixer le niveau et l'échelon du salarié il faut se référer aux grilles de classification définies aux articles 4.5, 10.3 et 10.4. Ce

sont les différentes descriptions en termes d'activité de travail, d'autonomie et de responsabilité qui permettront de positionner le salarié par rapport à son emploi actuel.

Classification des emplois ouvriers et employés

Nouvelle grille	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
Ancienne grille	100	120	130	145	165	165	190	190-210

Classification des emplois de TAM

Nouvelle grille	T N1 E1	T-AM N1 E2	T-AM N2
Ancienne grille	210	210-230-240	230-240

Classification des emplois de cadres

Nouvelle grille	N1 E1	N1 E2	N2
Ancienne grille	300	300	400

3. Grilles de salaires attachées à la nouvelle grille

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
Ouvriers et employés	I	1	9,53
		2	9,68
	II	1	9,83
		2	10,06
	III	1	10,36
		2	10,73
	IV	1	10,85
		2	11,00
TAM	I	1	11,20
		2	11,91
	II		12,40
Cadres	I	1	15,49
		2	17,80
	II		20,65

4. Formation professionnelle continue en production agricole

Les salariés de la production agricole ont accès à plusieurs dispositifs de formation continue. L'entreprise doit être à jour de ses cotisations formation auprès du FAFSEA. Il existe pour chaque dispositif des conditions qui peuvent évoluer, concernant :

- les personnes bénéficiaires (salarié/personne en recherche d'emploi, ancienneté...);
- les modalités de réalisation (durée de formation, pendant ou hors temps de travail, congés spécifiques...);
- les prises en charge financières (salaire, coûts pédagogiques, frais annexes...);
- les démarches à entreprendre avant, pendant et après la formation.

Il est conseillé de consulter le site fafsea.com, où les informations sont régulièrement actualisées.

Plan de formation de l'entreprise. – Accompagnement de l'effort de formation (AEF)

En fonction du projet de développement/de stabilisation de l'exploitation, l'employeur peut proposer à ses salariés une ou des formations leur permettant de s'adapter à l'évolution de leur poste de travail et de développer leurs compétences. Le guide régional des formations (fafsea.com) présente une offre de formations interentreprises variée et évolutive. Ce sont en général des formations courtes (1 à 4 journées). D'autres formations que celles proposées dans le guide peuvent être accompagnées.

Tous les salariés de l'exploitation peuvent en bénéficier (sauf contrat d'apprentissage) sans condition d'ancienneté. Pendant la formation, le salarié conserve sa rémunération (temps de travail effectif), les frais annexes sont à la charge de l'employeur (déplacement, restauration, hébergement du salarié), tout ou partie des frais pouvant lui être remboursés.

Période de professionnalisation

Ce dispositif favorise le maintien dans l'emploi de salariés en CDI (ou CUI) répondant à des critères précis. Des séquences de formation (en centre de formation ou dans l'entreprise) alternent avec des séquences d'activité professionnelle dans l'entreprise, en relation avec la formation. Un tuteur est désigné dans l'entreprise pour accompagner le salarié.

Le salarié ou l'employeur peuvent chacun être à l'origine de la demande de formation. Si c'est l'employeur, la durée maximale sera de 120 heures. Si c'est le salarié, celui-ci peut cumuler son droit acquis au titre du DIF plus 80 heures par an. Dans ce cas, la formation peut avoir lieu hors temps de travail.

Tutorat

L'employeur propose à un ou des salariés d'exercer la fonction de tuteur auprès d'autre(s) salarié(s) pour les périodes ou les contrats de professionnalisation notamment. Les salariés volontaires peuvent bénéficier d'une formation spécifique d'une durée maximale de 40 heures. Une aide à la fonction tutorale existe.

Dispositifs accessibles aux salariés et personnes en recherche d'emploi issues d'un CDD

Compte personnel de formation (CPF)

A partir du 1^{er} janvier 2015, chaque salarié dispose d'un compte personnel alimenté en heures de formation, qu'il pourra utiliser sur des formations définies (24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures pour un temps plein). Ce compte est attaché au salarié tout au long de sa vie active quels que soient les changements de sa situation professionnelle (changement d'entreprise, perte d'emploi...) et jusqu'à sa retraite. Remplaçant le DIF, le CPF intégrera les heures non consommées au titre du DIF qui pourront être mobilisées pendant 5 ans.

Congé individuel de formation (CIF)

Il permet de se perfectionner dans son métier, d'évoluer vers un emploi de qualification supérieure, de changer d'activité professionnelle via une formation longue ou de préparer et de passer un ou plusieurs examens pour obtenir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (1 an ou 1 200 heures maximum). Le CIF concerne les salariés en CDI ou issus de CDD sous conditions d'ancienneté.

Congé de formation professionnalisant (CFP)

Existe uniquement dans le secteur agricole. Destiné aux salariés en CDI ou issus de CDD sans formation professionnelle, ou ne remplissant pas les conditions pour un CIF, ce dispositif permet de financer la construction d'un parcours de formation individualisé ou d'un cursus technique reconnu par la profession pour augmenter les connaissances et compétences (maximum 120 heures de congé formation).

Bilan de compétences (BC)

Ce dispositif, ouvert aux salariés en CDI ou issus d'un CDD, allie entretiens avec un professionnel et temps de travail personnel pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, afin de se positionner dans son environnement professionnel et/ou de définir un projet professionnel/de formation (maximum 24 heures de congé formation).

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le salarié, en CDI ou issu de CDD, prépare et présente un dossier devant un jury pour valoriser l'expérience acquise professionnellement ou dans des activités bénévoles et obtenir partiellement ou en totalité un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (maximum 24 heures de congé formation).

Formation hors temps de travail (FHTT)

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander au FAFSEA le financement d'une formation hors temps de travail, sans demander l'accord de son employeur, et sans versement de rémunération ou d'allocation formation. Cette formation peut être un complément d'une VAE (modules de diplôme non obtenus), d'un CIF, une préparation de concours d'entrée en formation ou tout autre projet de formation, dont la durée est comprise entre 120 heures et 650 heures par an.

Dispositifs accessibles uniquement aux personnes en recherche d'emploi

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective

Elle permet avant l'embauche que des personnes en recherche d'emploi acquièrent les compétences nécessaires au(x) poste(s) de travail proposé(s) par l'entreprise. La formation peut durer au maximum 400 heures, dont une partie peut être une immersion en entreprise.

Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles (ADEMA)

Stage de découverte d'un métier agricole au sein d'une entreprise ouvert aux demandeurs d'emploi quel que soit l'âge, inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non et n'exerçant aucune activité professionnelle, pour une durée de 1 mois incluant orientation, acquisition de compétences et accompagnement professionnel, bilan, à l'issue duquel il est possible d'accéder à une embauche, un contrat de professionnalisation, une formation complémentaire.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDD ou en CDI incluant des séquences de formation en alternance avec des périodes travaillées et doit préparer à l'acquisition d'une qualification (formations prioritaires). Les démarches doivent être entreprises bien avant la signature du contrat de travail.

Employeurs ou salariés, n'hésitez pas à prendre rendez-vous avec un conseiller formation du FAFSEA qui étudiera avec vous les possibilités adaptées à vos besoins. »

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait en Avignon, le 7 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)