

TITRE PREMIER
—
DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

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

. LES EMPLOYEURS DE MAIN D'OEUVRE,

d'une part,

et

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

d'autre part,

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

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

ARTICLE 2 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

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

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

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

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

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

ARTICLE 4 - ANNEXES - AVENANTS

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

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

ARTICLE 5 - ACCORD D'ENTREPRISES OU D'ETABLISSEMENTS

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

ARTICLE 6 - DUREE - EFFET

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

ARTICLE 7 - REVISION

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 - DENONCIATION

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

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

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

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

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

ARTICLE 9 - ADHESIONS ULTERIEURES

(avenant n°6 du 17 janvier 1991)

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

ARTICLE 10 - DEPOT LEGAL

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

ARTICLE 11 - EXTENSION

(avenant n°6 du 17 janvier 1991)

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

TITRE DEUXIEME

PROCEDURE DE CONCILIATION - DE MEDIATION - D'ARBITRAGE

ARTICLE 12 - CONCILIATION

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

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

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

ARTICLE 13 - MEDIATION

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

ARTICLE 14 - ARBITRAGE

(avenant n°6 du 17 janvier 1991)

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

TITRE TROISIEME

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

ARTICLE 15 - DISPOSITIONS GENERALES

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

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

ARTICLE 16 - DISCRIMINATION (interdiction de)

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

ARTICLE 17 - SECTION SYNDICALE ET DELEGUES SYNDICAUX

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

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

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

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

ARTICLE 18 - REPRESENTANTS SYNDICAUX EN COMMISSIONS MIXTES

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

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

ARTICLE 19 - REPRESENTANTS SYNDICAUX - Droit de s'absenter

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

ARTICLE 20 - DELEGUES SYNDICAUX INTER-ENTREPRISES

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

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

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

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

ATTRIBUTIONS :

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

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

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

HEURES DE DELEGATION :

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

ARTICLE 21 - DELEGUES DU PERSONNEL

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

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

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

ARTICLE 22 - COMITE D'ENTREPRISE

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

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

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

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

ARTICLE 23 - PANNEAU D'AFFICHAGE

(avenant n°6 du 17 janvier 1991)

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

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

TITRE QUATRIEME

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

ARTICLE 24 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

PERSONNEL OUVRIER

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

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

Le salarié pourra être amené à déplacer un tracteur.

Niveau 2 - échelon 1 (coefficient 201)

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

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

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

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

- échelon 2 (coefficient 202) :

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

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

Niveau 3 - échelon 1 (coefficient 301) :

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

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

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

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

- échelon 2 (coefficient 302) :

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

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

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

Niveau 4 - échelon 1 (coefficient 401) :

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

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

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

- échelon 2 (coefficient 402) :

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

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

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

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

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

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

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Niveau 1 : agent administratif débutant (coef. 100)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cadre 3 – chef de service comptable et administratif

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

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

ARTICLE 25 - DEFINITION DE LA NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

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

A - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

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

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

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

B - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

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

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

ARTICLE 26 - CHANGEMENT OCCASIONNEL DE CATEGORIE D'EMPLOI
--

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

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

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

TITRE CINQUIEME

SALAIRES - MENSUALISATION

ARTICLE 27 - SALAIRES

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

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

ARTICLE 28 - MENSUALISATION (non cadres)

(Avenant n°6 du 17 Janvier 1991)

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

ARTICLE 29 - MENSUALISATION (cadres)

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

ARTICLE 30 - REMUNERATION ET STATUT DES APPRENTIS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 31 - SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

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

(avenant n°6 du 17 Janvier 1991)

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

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

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

ARTICLE 31 bis - SALAIRES DES OUVRIERS OCCASIONNELS

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

ARTICLE 32 - SALAIRES DES OUVRIERS HANDICAPES

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

ARTICLE 33 - SALAIRES POUR TRAVAUX A LA TACHE OU SAISONNIERS

(avenant n°74 du 13 décembre 2002)

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

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

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

ARTICLE 33 bis - SALAIRES DU PERSONNEL DES CUMA

(avenant n°68 du 11 juillet 2001)

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

ARTICLE 34 - PRIME D'ANCIENNETE

(avenant n°94 du 15 janvier 2007)

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

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

La prime est fixée comme suit :

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

ARTICLE 35 - PRESTATIONS EN NATURE

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

- **NOURRITURE** : 2 H 30 par jour
- **CHAMBRE MEUBLEE, ECLAIREE, CHAUFFEE** : 6 H par mois
- **LOGEMENT** : 4 H par mois par pièce principale supérieure à 9 m²
- **LOGEMENT AVEC CHAUFFAGE CENTRAL COMPORTANT UN SYSTEME A CIRCULATION D'EAU** : 6 H par mois pendant toute l'année.

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

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

Ne sont pas considérés comme pièce tous les locaux dont la superficie est inférieure à 9 m².

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

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

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

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

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

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

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

TITRE SIXIEME PAIEMENT DES SALAIRES

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

(1^e alinéa du § 2 modifié par avenant n°73 du 28 juin 2002)

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

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

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

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

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

ARTICLE 37 - BULLETIN DE PAIE ET LIVRE DE PAIE

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

TITRE SEPTIEME

DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE

JOURS FERIÉS - CONGES

ARTICLE 38 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 39 - PERIODES D'ASTREINTES

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

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

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

ARTICLE 40 - HEURES DE NUIT

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

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

ARTICLE 41 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

1 – Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

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

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

2 – majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^e

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

ARTICLE 42 - REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 44 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL

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

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

ARTICLE 45 - REPOS HEBDOMADAIRE

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

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

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

ARTICLE 46 - REPOS QUOTIDIEN

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

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

ARTICLE 47 - JOURS FERIES

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

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

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

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

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

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

Les fêtes légales sont :

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 48 - CONGES ANNUELS

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

- **DUREE** :

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

- INDEMNITES DE CONGES :

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

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

- PERIODE - FRACTIONNEMENT - ETALEMENT :

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

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

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

a) **POLYCULTURE**

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

b) **VITICULTURE - ARBORICULTURE**

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

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

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

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

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

ARTICLE 49 - CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS

(1^e alinéa complété par avenant n°73 du 28 juin 2002)

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

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

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

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

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

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

TITRE HUITIEME

HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

ARTICLE 50 - HYGIENE ET SECURITE

I - FORMATION A LA SECURITE

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

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

II - SECURITE

A - Traitements phytosanitaires

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

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

B - Machines fixes et mobiles

IL EST INTERDIT D'UTILISER :

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

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

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

C - Travaux et protections contre les chutes

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

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

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

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

D - Lutte contre l'incendie

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

E - Protection contre les risques d'origine électrique

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

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

F - Travail des jeunes de moins de 18 ans

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

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

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

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

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

III - HYGIENE ET LOGEMENT

A - Hygiène

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

B - Logement

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

IV - MEDECINE DU TRAVAIL

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

V - COMMISSION MIXTE

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

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

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

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

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

TITRE NEUVIEME

CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSION - CESSATION - SUSPENSION

ARTICLE 51 - DISPOSITIONS GENERALES

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

ARTICLE 52 - EMBAUCHAGE

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

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

ARTICLE 53 - PERIODE D'ESSAI

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

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

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

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

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

ARTICLE 54 - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A - Contrat à durée déterminée :

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

B - Contrat à durée indéterminée :

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

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

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

. ouvrier permanent :

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

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

. ouvrier tâcheron :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 55 - LOGEMENT DE FONCTION

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

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

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

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

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

ARTICLE 56 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

- . de 1 à 2 ans de présence 1 semaine de salaire
- . de 2 à 5 ans de présence 2 semaines de salaire
- . de 5 à 7 ans de présence 3 semaines de salaire
- . à partir de 8 ans de présence ... 1/10ème de mois par année d'ancienneté
- . plus de 10 ans de présence Majoration de l'indemnité ci-dessus égale à 1/15ème du salaire mensuel par année d'ancienneté.

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

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

ARTICLE 57 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

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

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

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

ARTICLE 58 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 59 - RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

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

ARTICLE 60 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

1 - MALADIE ET ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE :

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

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

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

2 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE :

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

3 - OBLIGATIONS MILITAIRES :

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 62 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT A LA TACHE

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

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

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

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

TITRE DIXIEME

FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 63 - COMMISSION PARITAIRE DEPARTEMENTALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 64 - LE CONGE DE FORMATION

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

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

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

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

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

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

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

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