

**Convention Collective Départementale de Travail du 1^{er} avril 1980
des Exploitations et Entreprises du Secteur de la Production Agricole
du Loir-et-Cher**
(Code IDCC n°9411)

(étendue le 19/01/1981)
(publiée au J.O.N.C. du 18.02.1981)
(effet du 1er avril 1981)

Version à jour à la date du 01/05/2014
(tient compte des avenants suivants)

Avenant	Date de l'avenant	Date d'effet	Date d'extension	Publication
n°1	12/03/1981	01/04/1981	Arrêté du 10/08/1981	J.O. 19.09.1981
n°2 (salaires)	12/03/1981	01/04/1981	A.P. du 28/07/1981	
n°3 (salaires)	07/07/1981	01/07/1981	AP. du 24/11/1981	RAA - nov 1981
n°4	07/07/1981	01/07/1981		J.O. 26.12.1981
n°5 (salaires)	28/01/1982	01/02/1982		Non publié
n°6	28/01/1982	01/02/1982		J.O. 07.10.1982
n°7	07/07/1982	Sans effet		Non publié
n°8 (salaires)	23/11/1982	01/11/1982	AP. du 06/04/1983	RAA - avril 1983
n°9 (salaires)	11/01/1984	01/01/1984	AP. du 19/06/1984	RAA n°6 - juin 1984
n°10	27/02/1984	01/04/1984		J.O. 31.12.1984
n°11 (salaires)	19/02/1985	01/02/1985		RAA août 1985
n°12	23/04/1985	01/06/1985	Arrêté du 21/10/1985	J.O. 30.10.1985
n°13	23/04/1985	01/06/1985	Arrêté du 28/11/1986	J.O. 09.12.1986
n°14 (salaires)	15/04/1986	01/04/1986		RAA - oct 1986
n°15	15/04/1986	01/04/1986	Arrêté du 04/09/1986	J.O. 13.09.1986
n°16 (salaires)	19/09/1987	01/06/1987		RAA - nov 1987
n°17 (salaires)	21/12/1988	01/01/1989		RAA ? ? ?
n°18	21/12/1988	01/01/1989	Arrêté du 02/05/1989	J.O. 13.05.1989
n°19 (salaires)	15/12/1989	01/01/1990		RAA - mai 1990
n°20 (salaires)	19/12/1990	01/01/1991		RAA - mai 1991
n°21	19/12/1990	01/01/1991	Arrêté du 12/06/1991	J.O. 25.06.1991
n°22 (salaires)	17/12/1991	01/01/1992		RAA - juin 1992
n°23	17/12/1991	01/02/1992	Arrêté du 02/07/1992	J.O. 11/07/1992
n°24 (salaires)	05/01/1993	01/01/1993		RAA - mai 1993
n°25	05/01/1993	01/01/1993	Arrêté du 01/06/1993	J.O. 10.06.1993
n°26 (salaires)	07/01/1994	01/01/1994		RAA - mai 1994
n°27 (salaires)	17/01/1995	01/01/1995		RAA - mars 1995
n°28 (salaires)	12/01/1996	01/01/1996		RAA - mai 1996
n°29 (salaires)	15/01/1997	01/01/1997		RAA - avril 1997
n°30 (salaires)	21/01/1998	01/01/1998		RAA - mars 1998
n°31 (salaires)	09/02/1999	01/02/1999		RAA - juillet 1999
n°32	18/11/1999	01/04/2000	Arrêté du 09/03/2000	J.O. 18.03.2000
n°33 (salaires)	02/02/2000	01/02/2000		RAA - nov 2000
n°34	02/02/2000	01/02/2000	Arrêté du 30/11/2000	J.O. 13.12.2000
n°35 (salaires)	08/02/2001	01/02/2001		RAA - juin 2001
n°36 (salaires)	18/01/2002	01/02/2002	A.P. n°02.1421 du 19/04/2002	RAA - avril 2002
n°37 (salaires)	22/01/2003	01/02/2003		RAA - avril 2003
n°38	25/09/2003	01/10/2003		
n°39 (salaires)	29/09/2004	01/10/2004		RAA - février 2005
n°40	29/09/2004	01/05/2005	Arrêté du 09/03/2005	J.O. du 01.04.2005
n°41 (salaires)	24/08/2005	01/09/2005		RAA - décembre 2005
n°42	24/08/2005	01/04/2006	Arrêté du 04/01/2006	J.O. du 20.01.2006

n°43 (salaires)	12/09/2006	01/10/2006		
n°44 (salaires)	18/09/2007	01/10/2007	A.P. n°2008-024-3 du 24/01/2008	RAA janvier 2008
n°45 (salaires)	04/09/2008	01/10/2008		
n°46	08/12/2008			
n°47 (salaires)	07/09/2009	01/10/2009	A.P. n°2010- du 31/03/2010	RAA 2010
n°48	07/09/2009	01/01/2010	Arrêté du 15/07/2010	J.O. du 23/07/2010
n°49 (salaires)	17/03/2010	01/04/2010	A.P. n°2010-336-006 du 02/12/2010	RAA n°24 du 03/12/2010
n°50 (salaires)	09/03/2011	01/03/2011	A.P. n°2012-065-008 du 05/03/2012	RAA spécial n°21 du 07/03/2012
n°51 (salaires)	16/03/2012	01/04/2012	A.P. n°2012-213-007 du 31/07/2012	RAA normal n°62 du 31/07/2012
n°52 (salaires)	05/02/2013	01/03/2013	A.P. n°2013-157-0018 du 06/06/2013	RAA spécial n°38 du 07/06/2013
n°53 (salaires)	24/01/2014	01/02/2014	Arrêté du 12/05/2014	J.O. du 23/05/2014

SOMMAIRE

<u>Titre 1er - Dispositions générales</u>		<u>Pages</u>
Article 1er	- Champ d'application	6
Article 2	- Avantages acquis	6
Article 3	- Durée, dénonciation, révision	7
Article 4	- Adhésions ultérieures	7
Article 5	- Accords d'établissement	7
Article 6	- Procédure de règlement des conflits	7
<u>Titre 2 - Droit syndical et liberté d'opinion</u>		
Article 7	- Liberté syndicale	8
Article 8	- Panneau d'affichage	8
<u>Titre 3 - Délégués du personnel et comité d'entreprise</u>		
Article 9	- Délégués du personnel	8
Article 10	- Comité d'entreprise	8
<u>Titre 4 - Conditions d'emploi</u>		
Article 11	- Embauchage, contrat de travail	9
Article 12	- Période d'essai	9
Article 13	- Classification des emplois (et annexe 1)	9
<u>Titre 5 - Suspension et rupture du contrat de travail</u>		
Article 14	- Suspension du contrat et réintégration	10
Article 15	- Rupture du contrat à durée déterminée	10
Article 16	- Rupture du contrat à durée indéterminée	11
Article 17	- Indemnité de licenciement	13
Article 18	- Indemnité de départ à la retraite	13
Article 19	- Dispositions particulières aux ouvriers travaillant à la tâche	13
Article 20	- Licenciement de délégués syndicaux et représentants du personnel	13
Article 21	- Certificat de travail	14
Article 22	- Reçu pour solde de tout compte	14
<u>Titre 6 - Durée du travail et repos hebdomadaire</u>		
<u>Jours fériés et congés</u>		
Article 23	- Durée du travail	14
23-1	- Durée normale du travail	14
23-2	- Heures supplémentaires	14
23-3	- Durée maximale du travail	14
23-4	- Modulation de la durée du travail	14
23-5	- Périodes d'astreinte	14
Article 23 bis	- Durée maximale hebdomadaire	14
Article 24	- Détermination de la période annuelle (abrogé)	15
Article 25	- Dispositions relatives au contrôle et à l'aménagement du temps de travail	15

Article 26	- Repos compensateur (abrogé)	15
Article 26 bis	- Contrôle de travail à temps partiel	15
26bis 1	- Généralités	15
26bis 2	- Montant de l'indemnité kilométrique prévue en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel	15
Article 27	- Repos hebdomadaire	15
27-1	- Généralités	15
27-2	- Rémunération du travail effectué le dimanche	15
Article 27 bis	- Repos quotidien	16
27bis 1	- Généralités	16
27bis 2	- Contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de 11 heures	16
Article 28	- Travail de nuit	16
Article 29	- Jours fériés	16
Article 30	- Congés annuels, congés de naissance et d'adoption d'un enfant	17
Article 31	- Congés spéciaux	19

Titre 7 - Apprentissage, Formation professionnelle

Article 32	- Apprentissage	20
Article 33	- Formation professionnelle	20

Titre 8 - Salaires

Article 34	- Salaires minima	21
Article 35	- Salariés mensualisés	21
Article 36	- Rémunération mensualisée des heures normales	21
Article 37	- Garantie complémentaire de salaire en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident	21
Article 38	- Changement temporaire de catégorie	21
Article 39	- Prime d'ancienneté	21
Article 40	- Salaire des femmes	22
Article 41	- Salaire des jeunes ouvriers	22
Article 42	- Salaire des apprentis	22
Article 43	- Salaire des travailleurs handicapés	22
Article 44	- Salaire pour travaux à tâche et saisonniers	22
Article 45	- Prestations en nature (annexe 3)	22
Article 46	- Outillage	23

Titre 8bis - Dispositions particulières applicables aux salariés des groupements d'employeurs

Article 46 bis	- Temps de transport	23
Article 46 ter	- Frais de transport	23

Titre 9 - Paiement des salaires

Article 47	- Périodicité de la paye et modalité de règlement des salaires	24
Article 48	- Bulletin de paye	24

Titre 10 - Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

Article 49	- Prévoyance complémentaire décès - Incapacité Temporaire - Incapacité permanente des salariés non cadres	24
Article 49 bis	- Protection sociale complémentaire frais de santé des salariés non cadres	24
Article 49 ter	- Régime complémentaire de retraite des salariés complémentaire frais de des salariés non cadres	24

Article 50	- Régimes complémentaires de prévoyance - Frais de santé et de Retraite des cadres agricoles	24
------------	--	----

Titre 11 - Hygiène, Protection et sécurité des travailleurs
Prévention des accidents du travail

Article 51	- Dispositions générales	25
Article 52	- Médecine du travail	25
Article 53	- Vêtements de protection	25

Titre 12 - Dispositions particulières concernant les cadres d'exploitations

Article 54	- Période d'essai	25
Article 55	- Classification des emplois et salaires	26
Article 56	- Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail	26
Article 57	- Frais d'emménagement	27
Article 58	- Rupture du contrat de travail	27
Article 59	- Allocation de fin de carrière	28
Article 60	- Durée du travail	28
Article 61	- Prime d'ancienneté	28
Article 62	- Prime d'intéressement	28
Article 63	- Prestations en nature	29
Article 64	- Congés annuels	29
Article 65	- Congés de perfectionnement	29

Titre 13 - Dispositions particulières

Article 66	- Dépôt légal - Extension	29
------------	---------------------------	----

Annexe 1 - Classification des emplois

Annexe 1	- Application des articles 13 et 55	31
----------	-------------------------------------	----

Annexe 2 - Détermination du salaire

Annexe 2	- Application des articles 34 et 55	35
----------	-------------------------------------	----

Annexe 1 - Prestations en nature - Évaluation

Annexe 3	- Application des articles 45 et 63	37
----------	-------------------------------------	----

Entre les organisations patronales et ouvrières soussignées,
La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants et Groupements Agricoles
du Loir-et-Cher,
Le Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs du Loir-et-Cher,
d'une part,

Et

L'Union Départementale C.F.D.T. du Loir-et-Cher,
L'Union Départementale F.O. du Loir-et-Cher,
La Section Départementale du Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles
La Section Fédérale Agricole C.G.T.,
La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Profession de l'Agriculture C.F.T.C.
(adhésion du 15.10.1998),
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Titre 1er

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION (modifié par l'es avenants n° 12 du 23.04.1985 et n° 46 du 08.12.2008)

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes des exploitations :

- **de cultures spécialisées** à l'exception de l'horticulture, de la pépinière et de la culture de champignons,
- **d'arboriculture fruitière,**
- **de maraîchage,**
- **de cultures et d'élevage non spécialisés,**
- **de viticulture,**
- **d'élevages spécialisés en gros et petits animaux,** à l'exclusion de :
 - l'accoupage et la sélection des produits avicoles,
 - des Centres Equestres, haras, centres d'entraînement ou de dressage.

Elle concerne le personnel de bureau des entreprises visées ci-dessus et le personnel employé de maison qui consacre plus de 50 % de son temps de travail à l'activité relevant de la profession de son employeur, exclu du champ d'application de la convention collective nationale de travail étendue, du personnel employé de maison du 3 juin 1980.

Elle s'applique à tous les salariés français ou étrangers, qu'ils soient affiliés ou non à une organisation syndicale signataire ou adhérente.

Elle régit l'ensemble des travaux effectués dans les entreprises dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation est situé sur le territoire du département de Loir-et-Cher même si les terrains s'étendent sur un département limitrophe et ceci quel que soit le domicile des parties.

Si une convention collective de travail interdépartementale, régionale, interrégionale ou nationale, venait à être conclue et à s'appliquer à tout ou partie de l'un des secteurs d'activité économique définis ci-dessus, il est convenu que ses dispositions se substitueraient automatiquement pour ledit secteur à compter de sa date d'effet à celles définies par la présente convention collective et ses avenants. La substitution se fera à la date d'effet prévue pour l'entrée en vigueur de la convention collective définissant un champ d'application territorial plus vaste que le département.

ARTICLE 2 - AVANTAGES ACQUIS

Les salariés bénéficiant de conditions de travail ou de rémunérations plus avantageuses que celles contenues dans la présente convention continueront à bénéficier de ces avantages.

Tous les accords, contrats ou conventions, individuels et collectifs, présents et futurs, contenant des clauses moins avantageuses pour les salariés que la présente convention sont nuls et non avenus.

ARTICLE 3 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION

1/ Durée

La présente convention abroge celle conclue le 29 mars 1959 ainsi que ses avenants et la remplace à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension. Elle est conclue pour une durée d'un an et se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

2/ Dénonciation

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant d'un mois.

Elle joindra ses nouvelles propositions en même temps qu'elle demandera au Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de convoquer la commission mixte dans un délai maximum de 1 mois. A défaut de conclusion d'une nouvelle convention, la présente restera applicable pendant 18 mois à dater de la dénonciation intervenue dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article.

3/ Révision

Les parties signataires se réservent le droit de demander à tout moment la révision des clauses de la présente convention. La partie signataire qui demandera la révision devra indiquer au Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, les points sur lesquels portent sa demande et ses propositions écrites de modification. Celui-ci convoquera la commission mixte dans un délai de 30 jours. A défaut d'accord, la présente convention restera applicable jusqu'à dénonciation dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

ARTICLE 4 - ADHÉSIONS ULTÉRIEURES (modifié par l'avenant n°13 du 23.04.1985)

Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement qui ne font pas partie de la présente convention, peuvent y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Si la partie adhérente est une organisation d'employeurs (ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement) représentative d'un secteur professionnel lui-même non représenté par les signataires initiaux, il sera nécessairement procédé à la convocation de la commission mixte afin de modifier l'article 1 de la convention.

ARTICLE 5 - ACCORDS D'ÉTABLISSEMENT

Selon les circonstances particulières, des accords écrits d'établissement compléteront les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS

1/ Conflits collectifs

Les conflits collectifs de travail survenus à l'occasion de l'exécution de la révision ou de la dénonciation de la présente convention seront soumis à une commission paritaire départementale de conciliation.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs. Les divers membres titulaires ainsi que leurs suppléants sont désignés par leur organisation syndicale respective. La présidence est assurée par le Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

(Modifié par l'avenant n° 13 du 23.04.1985) En l'absence de conciliation, le litige est soumis à la médiation dans les conditions de l'article L. 523-1 du code du travail.

En cas d'échec de la médiation, les conflits collectifs peuvent être soumis à la demande conjointe des parties à l'arbitrage. L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit des parties.

2/ Conflits individuels

Tous les conflits individuels nés à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses avenants et qui n'auraient pas été réglés sur le plan de l'entreprise, pourront être soumis par la partie la plus diligente à une commission départementale paritaire de conciliation présidée par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La compétence de cette commission est fixée par le lieu de situation du chantier.

A défaut d'accord, les parties reprennent leur liberté d'action devant la juridiction prud'homale.

TITRE 2

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

ARTICLE 7 - LIBERTÉ SYNDICALE

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Titre I du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une organisation confessionnelle ou politique pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures disciplinaires et le congédiement et d'une façon générale pour arrêter leurs décisions dans leurs différentes relations avec le personnel.

*Les dispositions sont également applicables à l'égard de l'exercice
(non étendu) du droit syndical tel qu'il est prévu par l'article L. 412-2 du code du travail.*

ARTICLE 8 - PANNEAU D'AFFICHAGE

Dans chaque exploitation agricole employant habituellement plus de 10 salariés, un panneau d'affichage est réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, aux emplacements choisis par l'employeur en accord avec les délégués du personnel, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

Dans les exploitations occupant moins de onze salariés, des facilités seront accordées aux syndiqués, à défaut de panneau d'affichage, pour recevoir les communications susvisées, étant entendu que le respect du droit syndical ne peut être intégralement garanti par l'employeur que dans le respect du libre exercice de ce droit et de tous actes qui en découlent.

Titre 3

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉ D'ENTREPRISE

ARTICLE 9 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (modifié par l'avenant n° 13 du 23.04.1985)

Dans les entreprises où sont occupés habituellement plus de dix salariés, l'élection, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (articles L. 421-1 et suivants du code du travail, R. 420-1 et suivants du code du travail).

ARTICLE 10 - COMITÉ D'ENTREPRISE (modifié par l'avenant n° 13 du 23.04.1985)

Les comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises concernées par la présente convention occupant habituellement au moins cinquante salariés.

Les règles de fonctionnement et les attributions du comité sont celles fixées par la législation et la réglementation en vigueur (articles L. 431-1 et suivants, R. 432-1 et suivants du code du travail).

Les ressources du comité sont constituées notamment par une contribution de l'entreprise dont le montant global est déterminé par l'établissement du budget annuel du comité et qui, en tout état de cause, ne pourra être inférieur à 0,10 % de la masse des salaires nets imposables déclarés, sans préjudice des dispositions de l'article R. 432-12 du code du travail.

Toutefois, les entreprises occupant habituellement moins de 50 salariés auront la faculté de créer en leur sein une commission pour la gestion des activités sociales et culturelles.

Titre 4

CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 11 - EMBAUCHAGE - CONTRAT DE TRAVAIL (modifié par les avenants n° 13 du 23.04.1986 et n°25 du 5.01.1993)

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige, à cet effet, la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail.

Tout employeur qui engage un salarié étranger doit s'assurer que celui-ci possède les titres de séjour et de travail non périmés et permettant l'embauche dans le secteur d'activité de l'entreprise.

a) Forme et contenu du contrat (modifié par l'avenant n°25 du 5.01.1993)

Tout contrat de travail doit faire l'objet d'un acte écrit en double exemplaire, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié, l'employeur conservant l'autre.

Le contrat comporte les indications prévues au code du travail.

b) Durée du contrat (modifié par l'avenant n°25 du 5.01.1993)

Le contrat de travail peut, selon les cas, et la législation en vigueur, être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

ARTICLE 12 - PÉRIODE D'ESSAI (modifié par l'avenant n°13 du 23.04.1985)

Sauf accord écrit entre les parties, plus favorable au salarié, tout engagement est conclu à l'essai dans les conditions énoncées ci-après :

Nature du contrat	Durée de la période d'essai
- <u>à durée déterminée</u> (comportant un terme précis ou à défaut une durée minimale)	
- de 6 mois au plus	➤ 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines
- supérieur à 6 mois	➤ 1 mois
- <u>à durée indéterminée</u> :	➤ 8 semaines

Au cours des périodes ainsi fixées, les parties contractantes peuvent se séparer sans formalité pendant les deux premières semaines d'essai.

A partir de la 3ème semaine d'essai, les parties devront observer un délai réciproque de prévenance d'une semaine.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois concernant le personnel des exploitations mentionnées à l'article 1er fait l'objet de l'annexe 1 de la présente convention.

Titre 5

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 14 - SUSPENSION DU CONTRAT ET RÉINTÉGRATION

Indépendamment des garanties relatives à la sécurité de l'emploi fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment pour les travailleurs appelés et rappelés sous les drapeaux et les femmes en couche, il est convenu ce qui suit :

1/ Absence :

Les absences dues à un cas de force majeure dûment constaté et porté dès que possible dans la limite de 48 heures à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie du domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'évènement qui l'a motivé.

2/ Maladie et accident :

Les absences et prolongations pour cause de maladie ou d'accident devront être portées immédiatement à la connaissance de l'employeur.

Le salarié doit :

- aviser son employeur de l'arrêt dans les 24 heures, sauf cas de force majeure,
- adresser à son employeur un certificat médical dans les 24 heures indiquant la date d'arrêt et la date prévue de la reprise du travail.
- reprendre le travail à la date prévue et d'une façon générale, il lui est interdit d'effectuer un travail rémunéré avant cette date ou toute activité incompatible avec l'état de santé ayant motivé l'arrêt.

L'employeur a la faculté de faire procéder à ses frais par un autre médecin à une contre-visite du salarié malade ou accidenté.

a) Maladie, accident de la vie privée, accident de trajet :

Sauf pour faute grave et d'une façon générale pour des raisons étrangères à la maladie ou aux accidents de la vie privée et de trajet, il ne sera procédé à aucun licenciement pendant les périodes d'absences correspondantes jusqu'à six mois d'interruption de travail.

Passé ce délai de six mois, l'employeur aura la faculté de rompre le contrat dans les conditions prévues aux articles 16, 17 ou 18 ci-après pour le personnel d'exécution et aux articles 58 ou 59 pour le personnel d'encadrement.

b) Accident du travail, maladie professionnelle :

Il sera fait application de la réglementation en vigueur (article L. 122-32-1 et suivants du code du travail) et le cas échéant, des dispositions des articles 16, 17 ou 18 ci-après pour le personnel d'exécution et aux articles 58 ou 59 pour le personnel d'encadrement.

ARTICLE 15 - RUPTURE DU CONTRAT A DUREE DÉTERMINÉE (modifié par l'avenant n° 13 du 23.04.1985)

A l'expiration de la période d'essai, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure, sauf accord des parties conformément aux dispositions des articles L. 122-3-9 et L. 122-3-10 du code du travail.

Pour les emplois à caractère saisonnier, il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu à moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis.

1/ lorsque le contrat comporte un terme précis, l'employeur est tenu à la demande écrite du salarié, faite en temps utile, de lui notifier par écrit son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà du terme en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

2/ lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit, avant la survenance du terme, notifier au salarié son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant un délai égal à celui qui est prévu au 1/ ci-dessus.

(non étendu)

3/ Dans le cas mentionné à l'article L. 122-1-1, lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur doit notifier au salarié son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée minimale est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

4/ L'inobservation des délais ci-dessus prévus ouvre droit à une indemnité d'un montant égal aux rémunérations qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant une durée correspondant au délai dont il n'a pas bénéficié.

ARTICLE 16 - RUPTURE DU CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE (modifié par l'avenant n° 13 du 23.04.1985)

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule partie. La rupture s'effectue dans les conditions prévues à l'article 12 ci-dessus lorsqu'elle intervient durant la période d'essai. Au-delà de cette période, la partie qui prend l'initiative de cette rupture adresse à l'autre une notification par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

1) Cas de la démission

A l'exception :

- des femmes en état de grossesse apparent qui peuvent quitter leur emploi sans observer un délai de préavis et sans être tenues de payer une indemnité (article L. 122-32 du code du travail),
- des salariés qui, à l'issue du congé post-natal ou d'adoption, souhaitent bénéficier d'un congé pour élever leur enfant après en avoir informé l'employeur dans les conditions prévues à l'article L. 122-28 du code du travail et quitter leur emploi sans observer un délai de préavis.

Tout salarié démissionnaire doit respecter un préavis dont la durée est fixée ci-après :

Classification professionnelle du salarié	Délai exprimé en fonction de l'ancienneté ininterrompue du salarié au service du même employeur ou d'une même exploitation	
	<u>jusqu'à 2 ans</u>	<u>plus de 2 ans</u>
- 1ère catégorie - coefficient 110	8 jours	1 mois
- 2ème catégorie - coefficient 125	8 jours	1 mois
- 3ème catégorie - coefficient 145	1 mois	1 mois
- 4ème catégorie - coefficient 160	1 mois	1 mois
- 5ème catégorie - coefficient 175	1 mois	1 mois
- 6ème catégorie - coefficient 200	1 mois	1 mois

2) Cas du licenciement

Sauf respect par l'employeur de la réglementation relative à la protection de la maternité et de l'adoption (article L. 122-25-2 du code du travail) et sauf faute grave imputable au salarié, il est accordé à tout salarié licencié un préavis dont la durée est fixée par le tableau ci-dessous :

a/ Durée du préavis (modifié par l'avenant n°25 du 5.01.1993)

Classification professionnelle du salarié	Délai exprimé en fonction de l'ancienneté ininterrompue du salarié au service du même employeur ou d'une même exploitation		
	moins de 6 mois	de 6 mois à 2 ans	plus de 2 ans
- 1ère catégorie - coefficient 110	8 jours	1 mois	2 mois
- 2ème catégorie - coefficient 125	8 jours	1 mois	2 mois
- 3ème catégorie - coefficient 145	1 mois	1 mois	2 mois
- 4ème catégorie - coefficient 160	1 mois	1 mois	2 mois
- 5ème catégorie - coefficient 175	1 mois	1 mois	2 mois
- 6ème catégorie - coefficient 200	1 mois	1 mois	2 mois

Avant l'envoi de la lettre de licenciement, l'employeur devra, le cas échéant, respecter les procédures préalables prévues au code du travail.

Les circonstances qui, en vertu, soit des dispositions légales ou réglementaires, soit de conventions ou stipulations contractuelles entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions qui précèdent sous réserve de l'application des articles L. 122-28-2 du code du travail relatif au congé parental et L. 122-32-1 (2ème alinéa) relatif aux périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle.

b/ Recherche d'emploi

Tout salarié licencié a droit pendant la durée du préavis conventionnel à une heure d'absence par demi-journée travaillée pour rechercher un nouvel emploi. Elle est rémunérée normalement.

Ces heures pourront éventuellement être groupées en plusieurs tranches à la demande du salarié, chaque tranche ne pouvant pas excéder une durée de quatre jours, sauf accord entre les parties.

c/ Licenciement pour faute (modifié par l'avenant n°25 du 5.01.1993)

Tout employeur, quel que soit l'effectif de son entreprise, qui envisage de licencier un salarié pour faute, doit préalablement au licenciement, respecter la procédure prévue au code du travail.

d/ Employeurs occupant habituellement plus de 10 salariés (modifié par l'avenant n° 25 du 5.01.1993)

Tout employeur, occupant habituellement plus de 10 salariés, qui envisage de licencier un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté, quel qu'en soit le motif, doit préalablement au licenciement respecter la procédure prévue au code du travail.

e/ Licenciements pour cause économique (modifié par l'avenant n°25 du 5.01.1993)

Tout employeur, quel que soit l'effectif de son entreprise qui envisage de licencier un salarié pour des raisons économiques doit, préalablement au licenciement respecter la procédure prévue au code du travail.

f/ Cas des handicapés et mutilés de guerre

Par dérogation aux dispositions précédentes qui demeurent applicables dans le cas où le salarié prendrait l'initiative de rompre son contrat de travail, les salariés mutilés de guerre atteints d'une invalidité au moins égale à 60 % ainsi que les bénéficiaires de l'article L. 323-22 du code du travail sur le reclassement des travailleurs handicapés comptant pour deux unités ont un préavis doublé sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 2 mois la durée du délai-congé.

ARTICLE 17 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Tout salarié licencié après deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité calculée conformément à l'article

R. 122-1 du Code du Travail.

Cette indemnité, calculée par année de service dans l'entreprise, est égale à :

- 20 heures de salaire par année d'ancienneté pour les salariés rémunérés à l'heure,
 - 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté pour les salariés rémunérés au mois.
- Toutefois, pour les salariés comptant de 5 à 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est portée à 1 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

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

*Avenant n° 13
du 23.04.1985*

Lorsque la rupture du contrat intervient dans les cas prévus par le 4ème alinéa de l'article L. 122-32-5 du code du travail (salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), le montant de l'indemnité de licenciement ci-dessus est doublé ainsi qu'il est dit à l'article L. 122-32-6 du code du travail.

ARTICLE 18 - INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE (modifié par l'avenant n°42 du 24/08/2005)

Il est alloué aux salariés mensualisés cessant toute activité rémunérée, à partir de 60 ans, une allocation de fin de carrière égale à :

- 0,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail effectif ou, selon la formule la plus avantageuse, des 3 derniers mois, sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période de 3 mois, ne sera prise en compte que prorata temporis).

L'indemnité n'est acquise que si le salarié respecte un préavis de 2 mois. Elle ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature (indemnité de licenciement).

Par exception, tout salarié mensualisé qui fera valoir volontairement ses droits à la retraite avant 60 ans, bénéficiera de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-après sous la double condition :

- d'avoir atteint l'âge de 56 ans au minimum,
- et de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein en réunissant suffisamment de trimestres validés et cotisés, ce qu'il devra justifier auprès de l'employeur.

Dans le cas de salariés employés qui ont été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT A LA TÂCHE

Les ouvriers travaillant à la tâche ont, en principe pour seule obligation celle d'exécuter correctement, à la cadence et dans le temps convenu, le travail qu'ils se sont engagés à faire. Selon le cas, les parties se référeront soit à l'article 15, soit à l'article 38 de la présente convention.

ARTICLE 20 - LICENCIEMENT DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (avenant n° 13 du 23.04.1985)

La rupture du fait de l'employeur du contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel est soumise aux obligations prévues par les dispositions des articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail.

ARTICLE 21 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conformément aux dispositions de l'article L. 122-16 du code du travail (voir modèle annexé à la présente convention).

ARTICLE 22 - RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Au terme du contrat, l'employeur se fera remettre un reçu pour solde de tout compte par le salarié. Ce dernier pourra le dénoncer dans un délai de deux mois. La dénonciation ne sera toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir (voir modèle annexé à la présente convention).

Titre 6

DURÉE DU TRAVAIL et REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIÉS et CONGÉS

ARTICLE 23 - DURÉE DU TRAVAIL (modifié par l'avenant n°34 du 02.02. 2000)

Article 23-1 : Durée normale du travail

Le dispositif relatif à la durée normale sera traité par référence aux dispositions du chapitre VI de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié (articles 6-1 à 6-4).

Article 23-2 : Heures supplémentaires

Le dispositif relatif aux heures supplémentaires sera traité par référence aux dispositions du chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 23-3 : Durée maximale du travail

Le dispositif relatif à la durée maximale du travail sera traité par référence au chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 23-4 : Modulation de la durée du travail :

Le dispositif relatif à la modulation du temps de travail sera traité par référence au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 23-5 : Périodes d'astreinte (avenant n°40 du 29/09/2004)

23-5-1 : Généralités

Le dispositif relatif aux périodes d'astreintes sera traité par référence à l'article 6-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

23-5-2 : Organisation des astreintes

Lorsque le recours au dispositif d'astreinte est mis en oeuvre au sein d'une exploitation, chaque salarié ne pourra pas effectuer plus de deux astreintes de week-end par mois.

23-5-3 : Indemnité d'astreinte

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à 2 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte, et à quatre fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toute autre indemnité portant sur le même objet.

ARTICLE 23 bis - DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE (avenant n°12 du 23.04.1985)

Dans les cas mentionnés ci-après, les employeurs membres des organisations agricoles signataires de la présente convention collective pourront, sans autorisation administrative préalable, faire exécuter des heures supplémentaires entraînant le

dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article 994 du Code Rural dans la limite des durées maximales journalières et annuelles fixées aux articles 8-2, 8-3 et 8-4 de l'Accord National du 23 décembre 1981.

Justifient le dépassement de la durée maximale hebdomadaire visée ci-dessus :
- les travaux de semis, de plantation et d'irrigation dans la limite de six semaines au cours de l'année civile.

(non étendu)

- les travaux de récolte, de conditionnement et de mises bas dans la limite de huit semaines au cours de l'année civile.

- la survenance de circonstances exceptionnelles telles que accidents, sinistres, intempéries, variations climatologiques, nécessité de sauvegarder le produit et l'outil de travail.

Sauf en ce qui concerne les dépassements justifiés par la survenance de circonstances exceptionnelles, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur le dépassement.

ARTICLE 24 - DÉTERMINATION DE LA PÉRIODE ANNUELLE (abrogé par l'avenant n° 34 du 02.02.2000)

ARTICLE 25 - DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRÔLE ET A L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (avenant n°34 du 02.02.2000)

Le dispositif relatif au contrôle et à l'aménagement du temps de travail sera traité par référence au décret n°95-1073 du 28 septembre 1995.

ARTICLE 26 - REPOS COMPENSATEUR (abrogé par l'avenant n°34 du 02.02.2000)

ARTICLE 26bis - CONTRÔLE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (avenant n° 40 du 29/09/2004)

26bis-1 : Généralités

Le dispositif relatif au contrat de travail à temps partiel sera traité par référence à l'article 9-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

26bis-2 : Montant de l'indemnité kilométrique prévue en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel

Pour l'application du dernier alinéa de l'article 9-2 § 2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, l'indemnisation du second trajet journalier entre le domicile du salarié et le lieu de travail est déterminé à raison de 0,20 euros du kilomètre au-delà de 10 km (trajet simple).

ARTICLE 27 - REPOS HEBDOMADAIRE (avenant n° 40 du 29 /09/2004)

27-1 : Généralités

Le dispositif relatif au repos hebdomadaire sera traité par référence aux articles 5-1, 5-2 et 5-3 de l'accord national du 23 Décembre 1981 modifié.

27-2 : Rémunération du travail effectué le dimanche

Les travaux effectués le dimanche sont rémunérés sur la base du taux horaire normal majoré de 50 % sans que cette majoration puisse en aucun cas se cumuler avec la majoration pour heures supplémentaires.

Cependant, sont exclus du bénéfice de la majoration pour heures travaillées le dimanche :

- lorsqu'ils sont affiliés aux assurances sociales agricoles, les salariés saisonniers embauchés spécifiquement et exclusivement pour exercer des activités au sein de structures agro-touristiques (fermes auberges, gîtes et campings),
- les salariés saisonniers embauchés spécifiquement et exclusivement pour assurer la récolte des fruits et légumes et occupés à cette tâche.

ARTICLE 27bis - REPOS QUOTIDIEN (avenant n° 40 du 29/09/2004)

27bis-1 : Généralités

Le dispositif relatif au repos quotidien sera traité par référence à l'article 5-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. Outre les situations visées à l'article I du décret n°2000-86 du 31 Janvier 2000, la réduction de la durée du repos quotidien peut être mise en oeuvre en cas de surcroît d'activité.

27bis-2 : Contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de 11 heures

Sans que le repos quotidien ne puisse être inférieur à 9 heures consécutives, il peut être dérogé à la durée minimale visée à l'article 5-4 de l'accord national modifié

Dans ce cas, il sera accordé à chaque salarié concerné un repos équivalent au nombre d'heures de repos quotidien ayant donné lieu à dérogation.

Ce repos sera pris à l'initiative de l'employeur à un moment convenu avec le salarié dans un délai de huit semaines suivant la fin de l'évènement ayant justifié le recours au dispositif dérogatoire.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible ou n'est pas pris dans le délai visé ci-dessus, le salarié bénéficiera d'une indemnité égale au nombre d'heures de repos quotidien non octroyé calculée sur la base du taux horaire habituellement appliqué au salarié.

ARTICLE 28 - TRAVAIL DE NUIT

Les jeunes ouvriers et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation accordée par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles dans les conditions prévues par l'arrêté préfectoral du 16 Juin 1976.

Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

ARTICLE 29 - JOURS FÉRIÉS (avenant n° 12 du 23.04.1985)

1) Jours fériés chômés :

Les salariés ont droit aux jours fériés légaux et chômés suivants :

- 1er Janvier - Lundi de Pâques - 1er Mai - 8 Mai - Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 Juillet - Assomption - Toussaint - 11 Novembre - Noël -.

2) Indemnisation des jours fériés chômés :

Le 1er Mai est chômé et indemnisé conformément aux articles L. 222-5 à L. 222-8 du code du travail. Indépendamment de ce jour, les jours fériés légaux énumérés ci-dessus, s'ils tombent un jour autre que ceux habituellement chômés dans l'entreprise, sont indemnisés dans les conditions définies ci-après.

a) Conditions d'ouverture au droit à indemnisation

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

b) Modalité d'indemnisation

Le personnel rémunéré à l'heure remplissant les conditions ci-dessus, sera indemnisé sur la base :

- d'une part, de l'horaire habituel de travail du salarié pour le jour considéré,
- d'autre part, du tarif horaire normal.

Toutefois, 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.

Pour le personnel mensualisé visé à l'article 35 alinéa 1 de la présente convention satisfaisant par ailleurs aux conditions qui précèdent, le chômage desdits jours fériés ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération mensualisée.

3) Rémunération du travail effectué un jour férié : (modifié par l'avenant n° 40 du 29/09/2004)

Les travaux effectués un jour férié sont rémunérés sur la base du taux horaire normal majoré de 50 % sans que cette majoration puisse en aucun cas se cumuler avec la majoration pour heures supplémentaires ni, le cas échéant, avec la majoration pour travail du dimanche.

Sauf pour le travail effectué le 1^{er} Mai, sont cependant exclus du bénéfice du dispositif prévu à l'alinéa précédent :

- lorsqu'ils sont affiliés aux assurances sociales agricoles, les salariés saisonniers embauchés spécifiquement et exclusivement pour exercer des activités au sein de structures agro-touristiques (fermes auberges, gîtes et campings),
- les salariés saisonniers embauchés spécifiquement et exclusivement pour assurer la récolte des fruits et légumes et occupés à cette tâche.

ARTICLE 30 - CONGÉS ANNUELS, CONGÉS DE NAISSANCE ET D'ADOPTION D'UN ENFANT (avenant n° 13 du 23.04.1985)

1) Acquisition des droits et durée du congé annuel payé

Les salariés des deux sexes qui, au cours de l'année de référence, justifient avoir été occupés chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, ont droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits au congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2) Utilisation du droit acquis

Le droit acquis au congé est apprécié chaque année au 31 mai pour la période écoulée depuis le 1^{er} juin précédent. Ce n'est qu'à l'issue de la période d'acquisition que le droit au congé peut être utilisé.

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pris en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables, sauf accord écrit entre les parties, renouvelé annuellement.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, l'employeur accordera un congé principal de 12 jours ouvrables minimum continus pendant la période dite d'été (du 1^{er} mai au 31 octobre) et si possible pendant la période des congés scolaires.

Si les congés non pris pendant la période d'été sont de :

- 3 à 5 jours, il est accordé un jour de congé supplémentaire,
- 6 jours et plus, il est accordé deux jours de congé supplémentaire.

Les jours de congé principal dus en sus de vingt quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

3) Date des congés

Elle est fixée par l'employeur conformément aux usages en tenant compte de l'urgence des travaux de l'exploitation après consultation du personnel ou de ses délégués.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départs fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

4) Indemnité de congé

a) Règle du 1/10ème :

L'indemnité afférente au congé prévu au paragraphe 1 ci-dessus est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

La rémunération totale comprend tant le salaire versé en espèces que les prestations en nature à l'exception des primes d'outillage, des primes ayant un caractère de remboursement de frais professionnels et des primes annuelles depuis le congé précédent ou la date d'entrée.

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue au paragraphe 1 ci-dessus, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-avant et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

b) Règle du maintien du salaire :

Toutefois, l'indemnité prévue au paragraphe 1 ci-dessus ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'indemnité constituant un élément de la rémunération sera payée au moment de la prise des congés et conformément aux dispositions de l'article 47 de la présente convention.

Le nombre de jours de congés pris apparaîtra distinctement sur le bulletin de paye ainsi que le montant de l'indemnité correspondante à moins qu'il ne soit fait application de la règle du maintien du salaire.

5) Indemnité compensatrice de congés payés (modifié par l'avenant n°25 du 5.01.1993)

Au moment de la rupture du contrat de travail, les congés payés acquis par le salarié au cours de la période de référence écoulée ou de celle en cours et non utilisés au jour de la notification du congé sont :

- soit effectivement pris à la seule initiative du salarié,
- soit soldés sous forme d'indemnité compensatrice.

En aucun cas, l'employeur ne peut contraindre le salarié à prendre des congés pendant la période de préavis mais l'employeur peut refuser les congés demandés par le salarié pour des nécessités de travail.

Le montant de ladite indemnité apparaîtra distinctement sur le bulletin de salaire.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2 du Code du Travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

L'indemnité visée à l'alinéa précédent ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature et n'est due que dans l'hypothèse d'une extension sans réserve du présent alinéa et de celui qui le précède.

6) Congé de naissance et d'adoption

La restriction édictée aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus ne s'applique pas au congé de naissance ou d'adoption qui doit être effectivement pris au cours d'une période comprenant les quinze jours qui précèdent la naissance ou l'adoption ou qui la suivent. Il est rappelé qu'à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de chaque adoption, le chef de famille a droit en plus des congés payés annuels à trois jours de congés payés par l'employeur sur la base du salaire qui aurait été perçu si l'ouvrier avait travaillé.

ARTICLE 31 - CONGÉS SPÉCIAUX

1/ Congés pour évènements familiaux :

Le personnel bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes, indépendamment des congés payés :

- Mariage du salarié : 4 jours,
- Mariage d'un enfant : 1 jour,
- Décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours,
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour,
- présélection militaire : dans la limite de trois jours.

Ces jours d'absences exceptionnelles, ne sont ouverts que s'ils sont pris au moment des évènements en cause.

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

2/ Congés pour information et vulgarisation :

Il est accordé un congé supplémentaire de 6 jours maximum par an aux salariés désireux d'assister à des journées de vulgarisation, d'entretien et de perfectionnement à condition que celui-ci soit organisé par un organisme agréé. Pour obtenir ce congé, le salarié intéressé devra :

- avoir terminé sa période d'essai,
- présenter à son employeur la justification du stage par l'organisme agréé,
- aviser son employeur 15 jours au moins avant le début du stage.

a) Personnel comptant moins de 6 mois de présence :

Les congés pour information et vulgarisation accordés au personnel comptant moins de 6 mois de présence ininterrompue dans l'entreprise n'ouvrent droit à aucune indemnisation particulière.

b) Personnel comptant plus de 6 mois de présence :

Le personnel comptant plus de 6 mois de présence qui bénéficie d'un congé d'information et de vulgarisation percevra une indemnité équivalente selon les circonstances :

° à un nombre de salaire horaire normal, compte tenu de l'horaire de travail qu'aurait effectué le salarié payé à l'heure s'il avait travaillé,

° au maintien de la rémunération mensualisée pour le personnel mensualisé visé à l'article 35, alinéa 1 de la présente convention.

3/ Congés non indemnisés :

En outre, des congés non payés pourront être accordés sur demande justificative des salariés et à condition que ces congés ne désorganisent pas le fonctionnement de l'exploitation. Dans le cadre de ces dispositions, un salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de douze jours par an, pour la participation à un Centre de Formation Economique et Sociale, sur justification de son organisation syndicale conformément aux articles L. 451-1 et R. 451-1 du code du travail.

Le salarié désigné par son syndicat pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur (exemples : Commission Paritaire du Travail instituée par les articles 983 et suivants du code rural, Commissions mixtes instituées par les articles L. 131-2 et suivants du code du travail, Conseil d'Administration des Caisses de Mutualité Sociale Agricole, Commission du Contentieux de la Mutualité Sociale Agricole instituée par la loi du 24 Octobre 1956, Comité Départemental des Prestations Sociales Agricoles etc. ...) bénéficie pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels.

Enfin, en application des articles L. 225-1 et suivants du Code du Travail, les travailleurs salariés et apprentis de moins de 25 ans pourront bénéficier d'un congé de 6 jours par an en vue de favoriser la formation de cadres ou animateurs de jeunesse.

Titre 7

APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 32 - APPRENTISSAGE (voir articles L. 115-1 et suivants du Code du Travail et R. 115-1 et suivants du Code du Travail)

a) conditions :

Les employeurs et salariés s'emploieront à faire profiter les jeunes d'un apprentissage méthodique et efficace des professions agricoles dans le but de former des ouvriers qualifiés et des cadres. Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utilisés à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Les employeurs devront s'engager à n'occuper les jeunes gens et jeunes filles qu'à des travaux proportionnés à leurs possibilités physiques et ne présentant aucun caractère insalubre au sens de la réglementation en vigueur (article L. 234-5 du Code du Travail).

La période d'essai est fixée à deux mois. Au cours de cette période, le contrat d'apprentissage peut être rompu sans indemnité de rupture.

b) contrat et déclaration :

On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à l'exploitation ou à l'entreprise par un contrat établi conformément aux dispositions des articles L. 117 du Code du Travail.

* Le contrat doit être écrit et enregistré par le Chef du Service de l'Inspection du Travail, de l'emploi et de la Politique Sociale Agricoles,

* L'employeur doit être agréé par le Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

c) cours professionnels :

Il incombe à l'employeur d'inscrire l'apprenti dans un Centre de Formation d'Apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti, tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par ce centre.

ARTICLE 33 - FORMATION PROFESSIONNELLE

a) conditions de déroulement :

Tout employeur quel que soit le nombre de salariés qu'il occupe, qui demande à un de ses salariés de suivre une action de formation quelconque doit prendre en charge les frais exposés à l'occasion de cette formation et doit maintenir intégralement le salaire.

Tout salarié, quel que soit le nombre de salariés employés dans l'entreprise, peut obtenir un congé de formation pour suivre à son initiative et à titre individuel, uniformisation de son choix pendant le temps de travail.

Ce droit s'exerce aux conditions d'ancienneté, de délai de franchise séparant deux congés de formation et d'effectifs simultanément absents précisés dans la loi. Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur ne peut différer le départ en congé de formation que si le nombre d'heures de congés demandées dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. Le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté, sur demande, d'une année sur l'autre, sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans. Le salaire est maintenu par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail, pendant le congé de formation, lorsque l'action de formation suivie est agréée par l'Etat.

b) participation financière des entreprises :

Les entreprises occupant au moins 10 salariés consacrent à la formation au minimum chaque année, le montant du pourcentage de la masse salariée prévue par la loi de finances. Chaque année, le plan et le budget de formation tenant compte des besoins de l'entreprise et de ceux des travailleurs, feront l'objet d'un accord au sein de l'établissement.

Titre 8
SALAIRES

ARTICLE 34 - SALAIRES MINIMA

Les salaires du personnel payé au temps des exploitations agricoles et des exploitations d'arboriculture fruitière font l'objet de l'annexe II de la présente convention.

Les parties auront la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

ARTICLE 35 - SALARIÉS MENSUALISÉS

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention et comptant au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf dispositions contractuelles écrites plus favorables sont mensualisés à compter du 1er jour du mois qui suit la date d'anniversaire de leur embauche, à moins que l'embauche ne soit intervenue le 1er jour ouvrable d'un mois. Sont exclus du bénéfice de ces dispositions, les salariés employés à temps partiel, ou en qualité d'occasionnel, ou de saisonnier.

Le salarié à temps partiel est celui qui est occupé d'une manière régulière sur une exploitation, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, mais selon une durée inférieure à la durée légale hebdomadaire.

Le salarié occasionnel est celui qui est occupé irrégulièrement, en raison d'un besoin momentané de l'entreprise et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité.

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques.

ARTICLE 36 - RÉMUNÉRATION MENSUALISÉE DES HEURES NORMALES

(modifié par l'avenant n°34 du 02.02.2000)

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée par référence aux dispositions de l'article 6-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

ARTICLE 37 - GARANTIE COMPLÉMENTAIRE DE SALAIRE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT (remplacé par l'avenant n° 48 du 07.09.2009)

En cas d'incapacité temporaire de travail, les dispositions relatives au maintien du salaire sont régies par référence à l'Accord régional du 03/07/2009 de Prévoyance complémentaire en Agriculture des salariés non cadres applicable en région Centre.

ARTICLE 38 - CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATÉGORIE

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

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y seront employés. Il en sera ainsi lorsque l'ouvrier participera à des travaux saisonniers mieux rémunérés, qu'ils soient payés au temps ou à la tâche. A l'issue de ce temps, le salarié retrouve sa qualification initiale.

ARTICLE 39 - PRIME D'ANCIENNETÉ (modifié par l'avenant n° 46 du 08/12/2008)

Les employeurs sont tenus d'accorder une prime d'ancienneté, calculée sur les bases ci-après :

- 1 % après 2 ans de service ininterrompu,

- 2 % après 4 ans de service ininterrompu,
- 3 % après 6 ans de service ininterrompu,
- 4 % après 8 ans de service ininterrompu,
- 5 % après 10 ans de service ininterrompu.

A titre transitoire, pour les salariés dépendant d'exploitations ayant pour activité principale l'élevage de gibiers, embauchés antérieurement à la date d'effet du présent avenant, l'appréciation du commencement de la période de service ininterrompu s'effectuera à la date d'entrée en vigueur du présent avenant (n° 46 du 08/12/2008 ayant pris effet le). (La notion d'activité principale se définit au regard du rapport existant entre le chiffre d'affaire dégagé par la vente de gibiers et le chiffre d'affaires total mesuré sur 2 années consécutives).

Cette prime calculée sur le salaire mensuel brut sera payée mensuellement et apparaîtra distinctement sur le bulletin de paye.

ARTICLE 40 - SALAIRE DES FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes, au sens de l'article L. 140-2 du Code du Travail.

ARTICLE 41 - SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

Le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs non liés par un contrat d'apprentissage, âgés de moins de 17 ans, subit un abattement de 20 % du SMIC.

Cet abattement est supprimé pour ceux justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Toutefois, les salaires des jeunes ouvriers et ouvrières sont équivalents à ceux des adultes, chaque fois, qu'il y a égalité de travail et de rendement.

ARTICLE 42 - SALAIRE DES APPRENTIS (modifié par l'avenant n°25 du 05.01.1993)

Les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, recevront une rémunération au moins égale à celle prévue au Code du Travail.

ARTICLE 43 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Aux salariés reconnus handicapés par la COTOREP, en application des articles L. 323-9 et suivants, L. 323-29 et suivants du Code du Travail, l'employeur peut pratiquer un abattement de salaire dans les conditions arrêtées par ladite convention, selon les articles D. 323-11 et suivants, R. 323-59-1 du Code du Travail.

ARTICLE 44 - SALAIRE POUR TRAVAUX A TÂCHE ET SAISONNIERS

Par dérogation aux dispositions de l'article 34, des accords collectifs spéciaux peuvent être conclus pour fixer les salaires des ouvriers de vendange, de betteraviers, etc. Ces accords seront annexés à la présente convention.

ARTICLE 45 - PRESTATIONS EN NATURE

a) Généralités :

Les prestations en nature fournies aux ouvriers sont déduites des salaires, sauf disposition contractuelle écrite plus favorable selon l'évaluation résultant de l'annexe III à la présente convention.

Pour les apprentis, les déductions relatives aux prestations en nature ne peuvent excéder 75 % des évaluations autorisées pour les autres travailleurs. Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux trois quarts du salaire.

Toutes les prestations en nature non énumérées à l'annexe visée ci-dessus seront évaluées :

- aux prix de vente à la production si les denrées sont produites par l'exploitation,

- aux prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

b) Logement des salariés : (modifié par l'avenant n°34 du 02.02 2000)

Lorsque le logement du salarié est assuré par l'employeur, le logement accordé sera conforme aux dispositions du décret n°95-978 du 24 août 1995.

Le logement fourni à titre de prestation en nature est un accessoire du contrat de travail et il n'est dû comme tel que jusqu'à l'expiration dudit contrat, sauf stipulations ou dispositions contraires dans le contrat de travail.

ARTICLE 46 - OUTILLAGE

En règle générale, l'outillage est fourni par l'employeur ; dans le cas exceptionnel où l'ouvrier fournira les outils, il recevra une prime d'outillage qui sera fixée par les deux parties avant le commencement du travail.

Titre 8bis

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS
DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

En raison de l'éloignement entre eux des sièges respectifs des exploitations et entreprises adhérentes à un même groupement d'employeurs, les salariés desdits groupements soumis à des sujétions particulières liées au changement de lieux d'emploi et à la durée de leur mission bénéficient des dispositions suivantes.

ARTICLE 46bis - TEMPS DE TRANSPORT (Avenant n°32 du 18.11.1999)

Le temps nécessaire aux trajets entre le siège du groupement d'employeurs et le lieu de travail, lorsqu'il n'est pas une obligation imposée par l'employeur (non considéré comme travail effectif), est indemnisé comme suit compte tenu de l'éloignement de l'exploitation utilisatrice du siège du groupement d'employeurs.

Distance entre le lieu du siège du groupement d'employeurs et le lieu du siège de l'exploitation utilisatrice (notion de rayon)	Indemnité de trajets Montant forfaitaire (en francs, par trajet simple aller ou retour)
- ≤ 10 kms	0
- plus de 10 kms à 20 kms	5
- plus de 20 à 30 kms	10
- plus de 30 à 40 kms	15
- > 40 kms	20

Pour l'application du présent article, les parties ont la faculté de convenir dans le contrat de travail de substituer le lieu du domicile du salarié au lieu du siège du groupement.

ARTICLE 46ter - FRAIS DE TRANSPORT (modifié par l'avenant n° 40 du 29/09/2004)

Lorsque, à la demande du responsable du groupement d'employeurs, le salarié utilise son véhicule personnel, celui-ci est indemnisé sur justification des déplacements (dates, trajets et motif) de la manière suivante, sauf dispositions contractuelles particulières portant sur le même objet :

a) trajets lieu du siège du groupement au lieu du siège de l'exploitation utilisatrice hors horaire de travail (y compris lorsque le passage au lieu du groupement n'est pas une obligation imposée par l'employeur) :

- néant, lorsque le siège de l'exploitation utilisatrice est situé dans un rayon n'excédant pas 10 kms le lieu du siège du groupement d'employeurs ;
- 0,20 €/km au-delà de 10 kms, lorsque le siège de l'exploitation utilisatrice est situé dans un rayon excédant 10 kms le lieu du siège du groupement d'employeurs.

Pour l'application du présent paragraphe a) les parties ont la faculté de convenir dans le contrat de travail de substituer le lieu de domicile du salarié au lieu du siège du groupement d'employeurs.

b) trajets lieu de travail à lieu de travail durant l'horaire de travail, pour le cas exceptionnel où le salarié utilise son véhicule personnel : 0,20 €/km.

Titre 9

PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 47 - PÉRIODICITÉ DE LA PAYE ET MODALITÉ DE RÈGLEMENT DES SALAIRES

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

Le paiement des salaires se fait, soit au siège de l'exploitation, soit au domicile de l'ouvrier, soit par la poste, soit par une caisse publique. Quel que soit le mode de paiement, les frais d'envoi sont supportés par l'employeur.

ARTICLE 48 - BULLETIN DE PAYE (modifié par l'avenant n°34 du 02.02.2000)

Lors du paiement de leur rémunération, il est remis aux salariés visés à l'alinéa 1 de l'article L. 143-3 du Code du Travail, une pièce justificative dite bulletin de paie dans les conditions dudit article L. 143-3.

Titre 10

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

ARTICLE 49 - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DECES - INCAPACITÉ TEMPORAIRE - INCAPACITÉ PERMANENTE DES SALARIÉS NON CADRES (modifié par l'avenant n° 48 du 07.09.2009)

Le dispositif relatif à la prévoyance complémentaire décès - incapacité temporaire - incapacité permanente des salariés non cadres sera traité par référence à l'Accord régional du 03/07/2009 de Prévoyance complémentaire en Agriculture des salariés non cadres applicable en région Centre.

ARTICLE 49 bis - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES (créé par l'avenant n°48 du 07.09.2009)

Le dispositif relatif au régime de protection sociale complémentaire frais de santé des salariés non cadres sera traité par référence aux dispositions de l'Accord régional (région Centre) du 03/07/2009 portant sur ce même objet.

ARTICLE 49 ter - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES (créé par l'avenant n°48 du 07.09.2009)

Les employeurs sont tenus d'adhérer, pour leur(s) salarié(s) non cadres, à la CAMARCA (régime Arrco) dont le siège social est situé 21 rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS CEDEX 08 (Tél. : 01.71.21.00.00 - Fax : 01.71.21.62.56 - www.groupagric.com)

ARTICLE 50 - RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PRÉVOYANCE - FRAIS DE SANTÉ ET DE RETRAITE DES CADRES (modifié par l'avenant n°48 du 07.09.2009)

50-1 - En matière de prévoyance complémentaire et de protection complémentaire santé, les employeurs sont tenus d'adhérer, pour leur(s) cadre(s), à la CPCEA dont le siège social est situé 21 rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS CEDEX 08 (Tél. : 01.71.21.00.00 - Fax : 01.71.21.62.56 - www.groupagric.com).

50-2 - En matière de retraite complémentaire, les cadres relèvent à fois de la CAMARCA (régime Arrco) et de la CRCCA (régime Agirc) dont les sièges sociaux sont également situés 21 rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS CEDEX 08 (Tél. : 01.71.21.00.00 - Fax : 01.71.21.62.56 - www.groupagric.com)

Titre 11

HYGIÈNE, PROTECTION ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

ARTICLE 51 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les exploitations visées par la présente convention doivent être tenues dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. Elles doivent être aménagées de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Les exploitants et les salariés appliqueront les dispositions réglementaires obligatoires prises dans le cadre du Livre II du Code du Travail.

ARTICLE 52 - MÉDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs adhéreront à la médecine du travail pour leurs salariés conformément aux dispositions des articles 1000-1 à 1000-5 du Code Rural.

ARTICLE 53 - VÊTEMENTS DE PROTECTION

Les employeurs sont tenus de mettre à la disposition de leur personnel, les vêtements de protection nécessaire à l'exécution des travaux salissants, tels que les traitements anti-parasitaires et anticryptogamiques, les travaux d'atelier, l'arrosage, etc. .

Titre 12

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES CADRES D'EXPLOITATIONS

Les dispositions des titres qui précèdent s'appliquent aux cadres pour les matières qui ne sont pas traitées par le présent titre.

Sont considérés comme Cadres dans l'exploitation agricole, les salariés dont le rôle, en plus de leur travail personnel, est celui d'un intermédiaire entre l'exploitant et le personnel, rôle pouvant aller de la conduite générale d'une exploitation à la distribution des tâches quotidiennes, à la surveillance et au contrôle de l'exécution.

Il est précisé que le fait d'être inscrit à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles ne constitue pas un critère déterminant pour que l'intéressé puisse être obligatoirement considéré comme un cadre pouvant se prévaloir des dispositions ci-après ou qu'il puisse prétendre être rattaché au groupe auquel il est inscrit pour son régime de retraite.

ARTICLE 54 - PÉRIODE D'ESSAI (avenant n° 13 du 23.04.1985)

Tout contrat est réputé conclu à l'essai dans les conditions suivantes :

NATURE DU CONTRAT	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI SELON LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE		
	3EME GROUPE	2EME GROUPE	1er GROUPE
- <u>à durée déterminée</u> (comportant un terme précis ou à défaut une durée minimale) - de 6 mois au plus - supérieur à 6 mois	➤ 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines ➤ 1 mois		
- <u>à durée indéterminée</u> :	2 mois	4 mois	6 mois

Au cours des périodes ainsi fixées, les parties contractantes peuvent se séparer sans formalité pendant le premier mois d'essai.

Le premier mois d'essai étant écoulé, les parties devront observer un délai de prévenance réciproque égal à :

- ◆ quinze jours pour le cadre du 3^{ème} groupe,
- ◆ un mois à l'avance pour le cadre du 2^{ème} groupe
- ◆ deux mois à l'avance pour le cadre du 1^{er} groupe.

ARTICLE 55 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET SALAIRES

La classification des emplois et les salaires concernant le personnel cadre font l'objet des annexes I et II de la présente convention.

ARTICLE 56 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'absence de travail justifiée par l'incapacité résultant, soit d'une maladie (à l'exclusion expresse des accidents de la vie privée), soit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre visite, s'il y a lieu, tout cadre justifiant de 12 mois de services ininterrompus sur l'entreprise, bénéficie d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur à condition :

- de ne pas avoir atteint l'âge auquel la retraite est calculée au taux normal ainsi qu'il est dit à l'article 59 ci-après,
- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole pour les risques pris en compte par le présent article,
- d'être soigné sur le territoire des pays membres de la Communauté Economique Européenne,
- que l'arrêt ne résulte pas d'un accident de la vie privée, d'une faute intentionnelle ou de soins esthétiques.

L'ouverture du droit à indemnisation n'existe qu'à compter du premier jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'entrée du cadre sur l'exploitation lorsque le contrat n'a pas pour point de départ le premier jour ouvrable d'un mois.

a) Délais de carence

Lors de chaque arrêt de travail ouvrant droit à indemnisation, les délais commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence.

b) Durée et taux d'indemnisation (modifié par l'avenant n°21 du 19.12.1990)

Pendant les 10 premiers jours, le cadre percevra 100 % de la rémunération brute mensuelle telle qu'elle découle de l'application de l'article 55 ci-dessus et déclarée au cours du mois civil précédant le 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

Les garanties ci-avant accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières et compensatrices que l'intéressé perçoit de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et des régimes complémentaires de prévoyance.

Lorsque ces indemnités sont réduites du fait, par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye en raison d'un arrêt pour cause de maladie, il sera tenu compte des indemnités perçues par l'intéressé durant l'année civile en cours, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladies ont été indemnisées durant cette année civile, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 30 jours.

ARTICLE 57 - FRAIS D'EMMÉNAGEMENT

A l'occasion de son recrutement définitif, tel qu'il résulte de la définition fournie par l'avant dernier alinéa de l'article 54 ci-dessus, le cadre sera remboursé par l'employeur des frais d'emménagement engagés, déduction faite des primes ou remboursement que le salarié aura pu percevoir par ailleurs.

Les parties auront préalablement arrêté par écrit, le montant et convenu des modalités de remboursement.

Si, dans un délai de :

- 10 mois pour le cadre du 3^{ème} groupe,
- 8 mois pour le cadre du 2^{ème} groupe,
- 6 mois pour le cadre du 1^{er} groupe,

à compter de l'embauche définitive telle que définie ci-dessus, le cadre vient à quitter volontairement son emploi ou à être licencié pour faute grave, il supportera une part des frais d'emménagement.

Son montant est fixé comme suit au regard de la somme visée à l'alinéa 1^{er} du présent article :

- pour le cadre du 3^{ème} groupe : 1/12^{ème} par mois non effectué à compter du 3^{ème} mois jusqu'au 12^{ème} suivant la date d'entrée du cadre sur l'exploitation,
- pour le cadre du 2^{ème} groupe : 1/12^{ème} par mois non effectué à compter du 5^{ème} mois jusqu'au 12^{ème} suivant la date d'entrée du cadre sur l'exploitation,
- pour le cadre du 1^{er} groupe : 1/12^{ème} par mois non effectué à compter du 7^{ème} mois jusqu'au 12^{ème} suivant la date d'entrée du cadre sur l'exploitation.

ARTICLE 58 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (avenant n° 18 du 21.12.1988)

1) Délai de préavis :

Sauf le cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 2 mois pour les cadres du 3^{ème} groupe,
- 4 mois pour les cadres du 2^{ème} groupe,
- 6 mois pour les cadres du 1^{er} groupe.

En cas de licenciement, si le salarié a retrouvé un emploi avant l'expiration du délai de préavis, il pourra quitter cet emploi sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

2) Indemnité de licenciement :

Tout cadre licencié après la période d'essai sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire conventionnel par année de présence.

En aucun cas, l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser douze mois de salaire.

Par salaire conventionnel, il faut entendre le salaire correspondant au coefficient auquel s'ajoute la prime d'ancienneté prévue à l'article 61 ci-après

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le cadre atteint l'âge auquel la retraite est calculée au taux normal en application des dispositions des régimes de prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles et d'Assurances Sociales Agricoles.

ARTICLE 59 - ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE (avenant n°18 du 21.12.1988)

L'âge normal de départ à la retraite est fixé à 60 ans.

Pour les modalités et l'indemnisation du départ à la retraite, il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 60 - DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Néanmoins, la fonction des cadres qui n'exclut pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation, nécessite qu'ils doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de l'exploitation.

Pour tenir compte de cette obligation, les cadres seront mensualisés dès leur entrée sur l'exploitation et les parties conviendront chaque année, par référence à l'article 36, alinéa 4 de la présente convention, de la mensualisation du paiement des heures supplémentaires.

ARTICLE 61 - PRIME D'ANCIENNETÉ (modifié par les avenants n° 23 du 17.12.1991 et n° 46 du 08/12/2008)

Il est accordé aux cadres une prime d'ancienneté qui est calculée sur le salaire conventionnel. Par salaire conventionnel, on entend celui résultant de l'application de l'article 60 ci-dessus, non compris les diverses primes allouées au titre de la présente convention ou d'accord particulier.

La prime est fixée aux taux suivants :

- 5 % après 5 ans de présence sur l'exploitation,
- 8 % après 10 ans de présence sur l'exploitation,
- 12 % après 15 ans de présence sur l'exploitation.

A titre transitoire, pour les salariés dépendant d'exploitations ayant pour activité principale l'élevage de gibiers, embauchés antérieurement à la date d'effet du présent avenant, l'appréciation du commencement de la période de service ininterrompu s'effectuera à la date d'entrée en vigueur du présent avenant (n° 46 du 08/12/2008 ayant pris effet le). (La notion d'activité principale se définit au regard du rapport existant entre le chiffre d'affaire dégagé par la vente de gibiers et le chiffre d'affaires total mesuré sur 2 années consécutives).

ARTICLE 62 - PRIME D'INTÉRESSEMENT (modifié par l'avenant n°46 du 08/12/2008)

La prime d'intéressement doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Les cadres comptant un an d'ancienneté sur l'entreprise bénéficient d'une prime d'intéressement dont le mode de calcul est librement débattu entre les parties.

Elle sera déterminée par exemple en fonction de critères de productivité ou du chiffre d'affaires ou en fonction du résultat comptable.

Elle est versée annuellement ou trimestriellement selon les dispositions de l'accord.

Elle ne pourra être inférieure, quelque soit la méthode retenue à :

- ❖ ½ mois de salaire pour le cadre du 3^{ème} groupe,
- ❖ 1 mois de salaire pour le cadre du 2^{ème} groupe,
- ❖ 1 mois ½ de salaire pour le cadre du 1^{er} groupe, 1^{er} échelon,
- ❖ 2 mois de salaire pour le cadre du 1^{er} groupe, 2^{ème} échelon.

En cas de rupture du contrat au cours d'une période, le versement est effectué au prorata du temps passé depuis le précédent exercice.

Il en sera de même si le cadre est en arrêt de travail depuis plus de trois mois.

Les dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec d'autres formes d'intéressement ou de participation au fruit de l'entreprise.

A titre transitoire, pour les salariés dépendant d'exploitations ayant pour activité principale l'élevage de gibiers, embauchés antérieurement à la date d'effet du présent avenant,

l'appréciation du commencement de la période de service ininterrompu s'effectuera à la date d'entrée en vigueur du présent avenant (n° 46 du 08/12/2008 ayant pris effet le). (La notion d'activité principale se définit au regard du rapport existant entre le chiffre d'affaire dégagé par la vente de gibiers et le chiffre d'affaires total mesuré sur 2 années consécutives).

ARTICLE 63 - PRESTATIONS EN NATURE

Sauf dispositions écrites plus favorables, les prestations en nature sont déduites du salaire.

Toutefois pour les cadres logés par l'employeur et dont le logement décrit par un état des lieux, constitue un accessoire au contrat de travail, celui-ci sera gratuit bien qu'il participe à la constitution de l'assiette servant au calcul des cotisations sociales.

Par logement, il faut entendre les locaux et leurs dépendances mis à la disposition du cadre à l'exception des services ou fournitures particulières telles que l'eau, les combustibles, la taxe d'habitation et dont la charge incombe normalement à l'occupant.

En tant que de besoin, l'évaluation des prestations en nature s'effectue conformément à l'article 45 ci-dessus et à l'annexe III de la présente convention.

ARTICLE 64 - CONGÉS ANNUELS

La durée du congé annuel est fixée à trente jours consécutifs.

Ce congé annuel pourra être fractionné selon les exigences des travaux, les dates étant fixées d'un commun accord.

En cas de fractionnement, il est égal à 26 jours ouvrables et l'employeur doit alors accorder un congé principal de 12 jours ouvrables minimum continu obligatoirement pendant la période dite d'été qui va du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les cadres ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise bénéficient d'un congé calculé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence.

ARTICLE 65 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur, les agents des cadres bénéficient chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de six jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement techniques organisés soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justificatifs sur l'utilisation de ces congés.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec celles de l'article 31, paragraphe 2 de la présente convention.

Titre 13

DISPOSITIONS PARTICULIERES

ARTICLE 66 - DÉPOT LÉGAL – EXTENSION

La convention est remise à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires signés sont déposés au Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles – 34, Avenue Maunoury – 41000 BLOIS.

Les parties en demande l'extension

Fait à BLOIS, le premier avril 1980
au siège du Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

Ont signés :

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants et Groupements Agricoles

du Loir-et-Cher :

Serge BOURGOIN

- Pour le Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs du Loir-et-Cher :

Michel GARNIER

- Pour l'Union Départementale C.F.D.T. du Loir-et-Cher :

Gilbert GAUDELAS

- Pour La Section Départementale du Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles :

Pierre LIZOT

- Pour La Section Fédérale Agricole C.GT.,:

Pierre CHASSIER

- Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Profession de l'Agriculture C.F.T.C.
(adhésion du 15.10.1998),

Catherine DUBOIS

ANNEXE 1 –
CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Articles 13 et 55

La classification indiquée ci-dessous concerne l'ensemble du personnel visé à l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail à moins qu'il ne s'agisse d'emplois définis au sein d'accords collectifs conclus en application de l'article 44 de cette même convention.

La classification s'applique sans distinction de sexe et quelle que soit la nature ou la durée du contrat (emplois à temps complet, à temps partiel, saisonnier, occasionnel ou journalier).

PERSONNEL D'EXÉCUTION	COEFFICIENT
<p><u>1^{ère} catégorie</u> Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Manœuvre</u> : Salarié (e) exécutant des travaux simples et élémentaires comparables à ceux de la vie courante tels que la surveillance d'un troupeau, l'entretien des abords, la manutention 110 ▪ <u>Ouvrier non qualifié</u> : Salarié (e) exécutant des travaux simples répondant à des exigences clairement définies tels que soins courants aux animaux, distribution d'aliments, sarclage, éclaircissage, élagage de haies, arbres fruitiers et vignes, récoltes de fruits et légumes, avancement ponctuel d'un engin mécanique exclusif de toutes façons culturales 110 ▪ <u>Employé (e) aux écritures</u> : Salarié (e) exécutant à la main des transcriptions de documents ou leur complémentation. Peut répondre au téléphone 110 	
<p><u>2^{ème} catégorie</u> Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée du niveau du CAP. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Ouvrier polyvalent</u> : Salarié (e) exécutant des tâches nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques tels que les soins aux animaux, la traite des vaches, les travaux de taille courante, la préparation des repas 125 ▪ <u>Charretier</u> : Salarié (e) spécialisé (e) chargé (e) des soins et de la conduite des chevaux et effectuant d'autres travaux. Apte à régler tous les instruments dont il est amené à se servir. 125 ▪ <u>Vacher, berger, porcher ordinaires</u> : Salarié (e) toutes mains dont la fonction nécessitant des connaissances professionnelles consiste à assurer les soins aux animaux, la traite et d'une façon générale, la conduite courante du troupeau. 125 ▪ <u>Conducteur de tracteur</u> : Salarié (e) conduisant habituellement le tracteur, ayant moins de six mois de références et salarié (e) n'ayant pas les qualités requises telles qu'elles sont précisées pour être classé en 3^{ème} catégorie 125 ▪ <u>Dactylographe, standardiste</u> : Salarié (e) exécutant la frappe de courriers et documents administratifs préalablement établis. Assure son expédition selon les consignes précises de l'employeur. Peut en outre assurer avec compétence la fonction de standardiste 125 ▪ <u>Sténo-dactylographe</u> : Salarié (e) n'ayant pas les qualités requises telles 	

qu'elles sont précisées pour être classé (e) en 3 ^{ème} catégorie	125
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Aide-comptable</u> : Salarié (e) assurant l'enregistrement des pièces comptables sur les documents prévus à cet effet. Apte à tenir une comptabilité TVA et à la régulariser en fin d'année. Salarié (e) assurant la facturation. 	125

<p>3^{ème} catégorie Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles ou du brevet professionnel. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par expérience professionnelle. Il peut avoir la surveillance technique du travail exécuté par du personnel de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie. Pour le changement de catégorie, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement à défaut de dispositions conventionnelles</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Ouvrier qualifié polyvalent</u> : Salarié (e) exécutant avec compétence des tâches nécessitant des connaissances professionnelles approfondies. Le travail se caractérise par l'exécution de façon autonome d'une suite d'opérations nécessaires à la bonne marche de l'exploitation telle que la taille de formation. 	145
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Vacher, berger, porcher qualifiés</u> : Salarié (e) spécialisé (e) dont la fonction est d'assurer avec compétence le fonctionnement de la vacherie, de la bergerie, de la porcherie (hygiène, nourriture, etc. ...). Il assure le pansage, distribue l'alimentation, détecte les maladies et apporte les soins courants tendant à les stopper. 	145
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Conducteur de tracteur qualifié</u> : Salarié (e) conduisant depuis plus de six mois le tracteur, le matériel de récolte et en assurant avec aptitude l'entretien et les réparations courantes. Effectue de façon autonome le réglage tant des machines que des outils. Apte à effectuer les traitements, les épandages, les semis, etc. ... selon les instructions données par le chef d'exploitation. 	145
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Sténo-dactylographe</u> : Salarié (e) chargé (e) habituellement de prendre le courrier en sténographie et à la transcrire correctement. Assure la dactylographie à une cadence au moins équivalente à celle exigée au BEP et une bonne présentation des documents réalisés avec maîtrise sur le plan de l'orthographe. 	145
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Comptable 1^{er} échelon</u> : Salarié (e) dont la fonction outre celle définie pour l'aide-comptable, consiste à établir la comptabilité générale de l'entreprise jusqu'aux écritures de régularisation. 	145

<p>4^{ème} catégorie : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui défini pour la 3^{ème} catégorie dont l'ensemble des remarques lui est applicable, et une formation complémentaire.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Ouvrier professionnel polyvalent</u> : Salarié (e) qui outre les aptitudes à assumer les responsabilités définies à la 3^{ème} catégorie, possède des connaissances et une habileté professionnelle étendues acquises par une longue expérience et une formation complémentaire lui permettant d'accomplir ses tâches avec initiative et opportunité 	160
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Vacher, berger, porcher professionnels</u> : Salarié (e) spécialisé (e) qui outre les aptitudes à assumer les responsabilités définies pour les salariés de 3^{ème} 	160

<p>catégorie, s'occupe habituellement de la reproduction, du vêlage ou de l'agnelage, de la castration, de la sélection des jeunes et de l'élevage des jeunes animaux. Apte à calculer et préparer une ration alimentaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Conducteur de tracteur professionnel</u> : Salarié (e) qui outre les aptitudes à assumer les responsabilités définies pour les salariés de 3^{ème} catégorie, se voit confier le dépannage du matériel, activité pour laquelle il possède des connaissances étendues en mécanique éprouvées par la pratique. ▪ <u>Secrétaire – Sténo-dactylographe</u> : Salarié (e) qui outre les aptitudes à assumer les responsabilités définies pour les salariés de 3^{ème} catégorie est chargée d'assurer le secrétariat de l'entreprise. Rédige le courrier ou des documents d'après les indications de l'employeur. ▪ <u>Comptable 2^{ème} échelon</u> : Salarié (e) qui outre les aptitudes à assumer avec maîtrise les responsabilités définies pour les salariés de 3^{ème} catégorie est chargé (e) d'établir le compte d'exploitation et le compte pertes et profits, le bilan. 	<p>160</p> <p>160</p> <p>160</p>
<p><u>5^{ème} catégorie</u> Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle. Il peut avoir la responsabilité du travail exécuté par le personnel des catégories précédentes. Pour le changement de catégorie, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement à défaut de dispositions conventionnelles.</p> <p><u>Technicien d'exploitation 1^{er} échelon</u> : Salarié (e) dont le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.</p>	<p>175</p>
<p><u>6^{ème} catégorie</u> Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat). Le niveau de connaissances peut être acquis, soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par le personnel des catégories précédentes. Pour le changement de catégorie, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement à défaut de dispositions conventionnelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Chef d'équipe</u> (avenant n° 12 du 23.04.1985) : Salarié dont la fonction est de répartir et de surveiller de manière habituelle le travail d'une équipe de salariés pour un travail déterminé. Il reçoit des directives précises au moins une fois par jour à moins que la permanence des travaux n'y supplée. Il prend part aux travaux le plus souvent. <p><u>Est affilié à la CPCEA</u> sans toutefois que cette affiliation lui confère la qualité de cadre au sens de la présente convention collective de travail et lui permette de prétendre aux dispositions qu'elle contient</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Technicien d'exploitation 2^{ème} échelon</u> : Salarié (e) qui d'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de 	<p>200</p>

<p>problèmes nouveaux, assure et coordonne la réalisation d'un ensemble d'opérations qualifiées. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration des contraintes d'ordre technique. Peut éventuellement embaucher du personnel occasionnel avec l'accord de l'employeur.</p> <p>Est affilié à la CPCEA sans toutefois que cette affiliation lui confère la qualité de cadre au sens de la présente convention collective de travail et lui permette de prétendre aux dispositions qu'elle contient.</p>	200
--	------------

<u>PERSONNEL CADRE</u>	
<p><u>Personnel à qui l'employeur délègue des responsabilités en vue d'assurer l'encadrement d'un ou plusieurs groupes et en assure la cohésion et personnel qui sans exercer une fonction de commandement ont une formation technique constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en service les connaissances qu'ils ont acquises.</u></p>	
<p>▪ <u>3^{ème} groupe</u> Contremaître : Agent dont la fonction est de répartir et de surveiller les travaux relatifs à un secteur de production de l'entreprise suivant des directives journalières nettement déterminées à moins que la permanence des travaux y supplée. Délégation écrite peut lui être donnée en vue de l'application des règles d'hygiène et sécurité à l'occasion de l'exécution des travaux effectués sous sa responsabilité.</p>	225
<p>Ingénieur des techniques agricoles et ingénieur en agriculture : Agent dont la fonction confiée nécessite qu'il ait suivi le cycle complet de formation correspondant, sanctionné ou non par le diplôme</p>	225
<p>▪ <u>2^{ème} groupe</u> Chef de culture : Agent dont la fonction est de diriger les travaux suivant des instructions générales établies périodiquement. Délégation écrite peut lui être donnée en vue de l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans le cadre de la direction des travaux qui lui est confiée et assure personnellement pour le compte de l'employeur les achats et les ventes ; il peut embaucher du personnel si le contrat écrit l'y autorise.</p>	280
<p>Ingénieur des techniques agricoles et ingénieur en agriculture : Agent dont la fonction nécessite qu'il ait le niveau de formation équivalent à celui défini pour le 3^{ème} groupe, avec une expérience professionnelle confirmée de cadre dans une entreprise agricole.</p>	280
<p>▪ <u>1^{er} groupe – 1^{er} Echelon</u> Directeur d'exploitation : Agent dont la fonction confiée est d'administrer l'entreprise agricole avec son employeur et dispose, à cet effet, d'une large initiative personnelle dans son travail. Il tient ou fait tenir sous sa responsabilité la comptabilité de l'exploitation qu'il administre. Il veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité sur l'entreprise.</p>	300
<p>Ingénieur agronome : Agent dont la fonction confiée nécessite qu'il ait suivi le cycle complet de formation correspondant, sanctionné ou non par un diplôme.</p>	300
<p>▪ <u>1^{er} groupe – 2^{ème} Echelon</u> Régisseur : Agent dont la fonction confiée est d'administrer une entreprise agricole suivant les directives générales préalablement établies et laisse une large part à l'initiative personnelle. La délégation d'autorité définie par écrit dont il bénéficie lui permet d'assurer le fonctionnement de l'entreprise.</p>	350
<p>Ingénieur agronome : Agent dont la fonction nécessite qu'il ait le niveau de formation équivalente à celui défini pour le 1^{er} échelon de la présente catégorie avec une expérience professionnelle confirmée de cadre dans une entreprise agricole.</p>	350

ANNEXE 2 - DÉTERMINATION DU SALAIRE

(Articles 34 et 55)

Avenant n°52 du 05 février 2013

Date d'effet : 1^{er} mars 2013

Rappel valeur du SMIC en euros : * au 01/01/2012 : 9,22 € * au 01/07/2012 : 9,40 € * au 01/01/2013 : 9,43 €	Valeurs en € (1 euro = 6,55957 francs)			
	Heures normales	Heures supplémentaires		Salaire mensuel (151,67 h)
		à 125 %	à 150 %	
A - Ouvriers âgés de 17ans et plus				
1° cat. - coef. 110	9,43	11,79	14,15	1 430,25
2° cat. - coef. 125	9,52	11,90	14,28	1 443,90
3° cat. - coef. 145	9,74	12,18	14,61	1 477,27
4° cat. - coef. 160	9,86	12,33	14,79	1 495,47
5° cat. - coef. 175	10,11	12,64	15,17	1 533,38
6° cat. - coef. 200	10,83	13,54	16,25	1 642,59
B - Cadres d'exploitation agricole				
3° groupe - coef. 225	11,36	14,20	17,04	1 722,97
2° groupe - coef. 280	13,09	16,36	19,64	1 985,36
1° groupe - coef. 300	13,62	17,03	20,43	2 065,75
1° groupe - coef. 350	15,18	18,98	22,77	2 302,35

Étendu par A.P. n° 2013-157-0018 du 06/06/2013.

Publié au RAA spécial n° 38 du 07/06/2013.

(Articles 34 et 55)

Avenant n°53 du 24 janvier 2014

Date d'effet : 1^{er} février 2014

Rappel valeur du SMIC en euros : * au 01/07/2012 : 9,40 € * au 01/01/2013 : 9,43 € * au 01/01/2014 : 9,53 €	Valeurs en € (1 euro = 6,55957 francs)			
	Heures normales	Heures supplémentaires		Salaire mensuel (151,67 h)
		à 125 %	à 150 %	
A - Ouvriers âgés de 17ans et plus				
1° cat. - coef. 110	9,53	11,91	14,30	1 445,42
2° cat. - coef. 125	9,62	12,03	14,43	1 459,07
3° cat. - coef. 145	9,85	12,31	14,78	1 493,95
4° cat. - coef. 160	9,97	12,46	14,96	1 512,15
5° cat. - coef. 175	10,22	12,78	15,33	1 550,07
6° cat. - coef. 200	10,95	13,69	16,43	1 660,79
B - Cadres d'exploitation agricole				
3° groupe - coef. 225	11,48	14,35	17,22	1 741,17
2° groupe - coef. 280	13,23	16,54	19,85	2 006,59
1° groupe - coef. 300	13,77	17,21	20,66	2 088,50
1° groupe - coef. 350	15,35	19,19	23,03	2 328,13

Étendu par A.M. du 12/05/2014.

Publié au J.O. du 23/05/2014.

ANNEXE 3 - PRESTATIONS EN NATURE - ÉVALUATION

(articles 45 et 63)

1/ NOURRITURE (boisson comprise pour les repas seulement)

PAR JOUR : 1,70 heure de salaire au coefficient 125 se répartissant à raison de :

- 20 % pour le petit déjeuner
- 50 % pour le déjeuner
- 30 % pour le dîner.

Lorsque les membres de la famille travaillant ou non sur l'exploitation sont nourris, la valeur de la nourriture est appréciée de la façon suivante :

- conjoint ou autre personne : application du barème ci-dessus
- enfant de 6 ans et plus et de moins de 12 ans : 50 % du barème ci-dessus
- enfant de 2 ans et plus et moins de 6 ans : 25 % du barème ci-dessus
- enfant de moins de 2 ans : néant.

2/ LOGEMENT (exprimé en heures de salaire au coef. 125)

<u>a) Logement individuel meublé</u>	<u>P/Jour</u>	<u>P/Mois</u>
- cuisine ou emplacement aménagé à usage de cuisine		
◆ utilisation privative	0,10	3,00
◆ utilisation collective	0,05	1,50
- chambre individuelle de 9 m2 minimum	0,10	3,00
- salle d'eau (lavabo + baignoire ou douche)		
◆ utilisation privative	0,10	3,00
◆ utilisation collective	0,05	1,50
- WC intérieur ou attenant avec chasse d'eau		
◆ utilisation privative	0,10	3,00
◆ utilisation collective	0,05	1,50
- installation de chauffage central	0,10	3,00
- éclairage des pièces privatives (par lampe ou prise de courant) sauf justification de la consommation par un appareil de comptage	0,03	1,00
<u>b) Logement familial non meublé</u>	<u>P/Jour</u>	<u>P/Mois</u>
- cuisine ou emplacement aménagé à usage de cuisine	0,10	3,00
- pièce de 7 m2 au moins	0,05	1,50
- pièce de 9 m2 au moins	0,10	3,00
- pièce de 15 m2 au moins	0,15	4,50
- salle d'eau (lavabo + baignoire ou douche)	0,10	3,00
- WC intérieur ou attenant avec chasse d'eau	0,10	3,00
- installation de chauffage central	0,10	3,00
- dépendances en dur, par tranche de 15 m2	0,05	1,50
- garage en dur, par tranche de 10 m2	0,05	1,50
- éclairage (par lampe ou prise de courant) sauf justification de la consommation par un appareil de comptage	0,03	1,00
<u>c) Logement collectif meublé</u>	<u>P/Jour</u>	<u>P/Mois</u>
- boxe individuel	0,05	1,50
- cuisine ou emplacement aménagé à usage de cuisine (usage collectif)	0,05	1,50
- salle d'eau (lavabo + baignoire ou douche) (usage collectif)	0,05	1,50
- WC intérieur ou attenant avec chasse d'eau (usage collectif)	0,05	1,50

3/ BLANCHISSAGE DU LINGE DE CORPS ET RACCOMMODAGE DES VETEMENTS

PAR MOIS : 6 heures de salaire au coefficient 125.

4/ BLANCHISSAGE DES DRAPS

PAR MOIS : 40 % du taux horaire du coefficient 125.