

**CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE DE TRAVAIL**

**DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, d'ELEVAGE**

**de VITICULTURE, de MARAICHAGE, des CUMA**

**et ETAR D'INDRE et LOIRE**

**du 15 Mars 1966**

étendue par arrêté le 19 décembre 1966

**IDCC : 9731**

**Mise à jour en date du 20 juin 2013**

# **SOMMAIRE**

## **TITRE 1er**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- Art. 1 - Champ d'application
- Art. 2 - Avantages acquis
- Art. 3 - Durée - Dénonciation - Révision - Indemnisation des représentants des salariés
- Art. 4 - Accords d'établissement
- Art. 5 - Adhésions ultérieures
- Art. 6 - Dépôt légal - Publicité
- Art. 7 - Extension

## **TITRE IIème**

### **PROCÉDURE DE CONCILIATION ET DE MÉDIATION - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION**

- Art. 8 - Procédure de règlement des conflits collectifs
- Art. 9 - Commission paritaire d'interprétation

## **TITRE IIIème**

### **DROIT SYNDICAL**

- Art. 10 - Liberté syndicale et d'opinion
- Art. 11 - Droit de grève
- Art. 12 - Délégués syndicaux, Délégués du personnel, Comité d'entreprise - Protection des représentants du personnel
- Art. 13 - Panneau d'affichage

## **TITRE IVème**

### **CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

- Art. 14 - Définition des catégories professionnelles - coefficients
- Art. 15 - Abrogé par avenant n° 64 du 3 Novembre 1982

## **TITRE Vème**

### **LES SALAIRES**

- Art. 16 - Détermination des salaires et mensualisation
- Art. 17 - Changement temporaire de catégorie
- Art. 18 - Rémunération des apprentis
- Art. 19 - Jeunes travailleurs, handicapés, occasionnels et saisonniers
- Art. 20 - Prestations et avantages en nature
- Art. 21 - Avantages divers

## **TITRE VIème**

### **PAIEMENT DES SALAIRES**

- Art. 22 - Modalités de paiement
- Art. 23 - Bulletins de paie
- Art. 24 - Livre de paie
- Art. 25 - Reçu pour solde de tout compte

## **TITRE VIIème**

### **TEMPS DE TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE**

- Art. 26 - Durée légale du travail
- Art. 27 - Majoration pour heures du dimanche ou d'un jour férié et
- Art. 28 - Abrogé par l'avenant n° 110 du 27 mars 1996
- Art. 29 - Abrogé par l'avenant n° 110 du 27 mars 1996
- Art. 30 - Abrogé par l'avenant n° 110 du 27 mars 1996
- Art. 31 - Abrogé par l'avenant n° 110 du 27 mars 1996
- Art. 32 - Abrogé par l'avenant n° 110 du 27 mars 1996
- Art. 33 - Horaires de travail

## **TITRE VIIIème**

### **CONCLUSION, SUSPENSION ET CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Art. 34 - Embauchage
- Art. 35 - Période d'essai
- Art. 36 - Suspension du contrat de travail
- Art. 37 - Cessation du contrat de travail
- Art. 38 - Indemnité de licenciement
- Art. 38 bis - Indemnité de départ en retraite
- Art. 39 - Attestation de cessation de travail
- Art. 40 - Certificat de travail
- Art. 41 - Dispositions particulières aux ouvriers à tâche

## **TITRE IXème**

Art. 42 - Apprentissage et formation professionnelle continue

## **TITRE Xème**

### **CONGÉS**

Art. 43 - Congés payés annuels

Art. 44 - Autres congés

Art. 45 - Jours fériés payés

## **TITRE XIème**

### **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL - LOGEMENT**

Art. 46 - Hygiène et sécurité

Art. 47 - Produits nocifs - Explosifs - Travaux insalubres

Art. 48 - Travail des femmes et des jeunes travailleurs

Art. 49 - Médecine du travail

Art. 50 - Accidents du travail

Art. 51 - Logement

## **TITRE XIIème**

### **RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

Art. 52 - Régime de prévoyance du personnel d'encadrement

Art. 53 - Régime complémentaire de retraite du personnel d'exécution

Art. 54 - Garantie complémentaire de salaire

-----

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES D'INDRE-ET-LOIRE

En application des articles L.2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, agissant en vertu de stipulations statutaires ou d'une délibération spéciale de leur syndicat, il a été convenu et arrêté ce qui suit:

## TITRE Ier

### DISPOSITIONS GENERALES

#### **Article 1er**

##### Champ d'application

(Avenant n° 35 du 22 décembre 1975) "La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les salariés, les apprentis de l'un et l'autre sexes, français et étrangers des exploitations de polyculture, d'élevage et de viticulture sises sur le territoire du département d'Indre-et-Loire, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe. A défaut de convention particulière concernant les élevages spécialisés, ces derniers se trouvent rattachés à la présente convention". (Avenant n° 72 du 22 mai 1984) "En cas d'exploitation comportant des productions relevant par leur nature de conventions collectives distinctes, la convention applicable est celle correspondant à l'activité principale de l'exploitation déterminée en fonction des surfaces pondérées des différents secteurs de production".

(Avenant n° 118 du 15 décembre 1997) « La présente convention s'applique également aux CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux dont l'activité comprend le moissonnage-battage et tous travaux agricoles et ruraux dont le défrichement, le débroussaillage, le déboisement, le reboisement, l'élagage, le drainage, le curage des fossés et des étangs, les travaux connexes au remembrement, etc ».

(Avenant n° 132 du 26 juin 2002) « La présente convention s'applique aussi aux exploitations maraîchères d'Indre et Loire ».

#### **Article 2**

##### Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur le bénéfice d'avantages acquis quels qu'ils soient non prévus ci-dessous, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au travailleur.

(2ème et 3ème alinéas ont été supprimés par l'avenant n° 72 du 22 mai 1984).

### **Article 3**

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984)

"Durée, dénonciation, révision, indemnisation des représentants des salariés

La convention qui a pris effet le 1er avril 1966 est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée par pli recommandé avec avis de réception adressé un mois à l'avance aux autres parties intéressées et déposée conformément à l'article 6 ci-après.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée, ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Chaque partie signataire peut demander la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention à condition d'en formuler la demande, par pli recommandé, avec accusé de réception et préavis d'un mois, aux autres parties intéressées ainsi qu'à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE.

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984) « La demande de révision devra faire mention des articles mis en cause et des modifications à leur apporter. En même temps, elle demandera la réunion de la commission mixte qui devra se tenir dans le délai d'un mois.

Les employeurs sont tenus de laisser la liberté suffisante aux salariés qui justifient par la présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente qu'ils sont appelés à participer aux travaux de la commission mixte ou de la commission d'interprétation prévue à l'article 9 ci-après. Ils sont indemnisés des pertes de salaires et des frais résultant de leur présence aux réunions. L'indemnité qui leur est due est à la charge des syndicats patronaux signataires de la convention collective. Elle est égale par salarié et par réunion au salaire de cinq heures de travail au coefficient 145 et la masse des indemnités pour une même réunion ne peut excéder le produit du salaire de trois représentants par syndicat".

### **Article 4**

Accords d'établissement

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

## **Article 5**

### Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

## **Article 6**

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984)  
« Dépôt légal - publicité

La convention collective ainsi que les avenants et annexes sont remis à chacune des organisations signataires et déposés en cinq exemplaires auprès de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE.

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984) « Toute personne peut prendre communication gratuitement et obtenir à ses frais copie certifiée conforme des textes déposés.

Tout employeur tient un exemplaire de la convention et des accords collectifs à la disposition du personnel ».

## **Article 7**

### Extension

Les parties contractantes demandent que les dispositions de la convention soient étendues à tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

## TITRE IIème

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984)  
« PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION -  
COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION »

## **Article 8**

### Procédure de règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la section départementale agricole de conciliation d'Indre-et-Loire instituée par la loi du 11 février 1950.

Si la conciliation ne peut avoir lieu, ils sont soumis à la procédure de médiation prévue par la loi du 26 juillet 1957.

(Avenant n° 35 du 22 décembre 1975) "En cas d'échec de la médiation, ils peuvent être soumis, à la demande des parties intéressées, à l'arbitrage. L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties".

### **Article 9**

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984)  
"Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation compétente pour interpréter les dispositions de la présente convention.

Elle comprend un représentant de chacune des organisations syndicales contractantes des salariés et en nombre égal des représentants des organisations représentatives des employeurs.

Elle peut être saisie par toutes organisations syndicales signataires de la présente convention, par le directeur de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE, (Avenant n° 72 du 22 mai 1984) « par tout magistrat dans le cadre d'un contentieux juridictionnel en cours.

La saisine est faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par le directeur de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE.

La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui ressortent de sa compétence. Ses décisions sont motivées et prises à l'unanimité des membres présents.

Si dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande qui lui a été faite la commission ne se prononce pas, elle est censée ne pas avoir d'avis à exprimer".

## TITRE IIIème

### DROIT SYNDICAL

#### **Article 10**

##### Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu de la deuxième partie, livre premier, titre I et II du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une organisation confessionnelle ou politique pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures disciplinaires et le congédiement.

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984) "Des congés non payés pourront être accordés sur demande justifiée des salariés pour assister une fois l'an à des assemblées et réunions statutaires de leur organisation syndicale".

### **Article 11**

#### Droit de grève

Sauf faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Néanmoins, les organisations syndicales s'engagent préalablement à la grève à mettre tout en oeuvre, en liaison avec le directeur de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE pour éviter les conflits collectifs et les régler rapidement au sein de la commission mixte.

### **Article 12**

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984)

"Délégués syndicaux - délégués du personnel - comité d'entreprise -  
protection des représentants du personnel

1. Délégués syndicaux : les conditions de constitution des sections syndicales d'entreprise, de désignation des délégués syndicaux, leurs attributions et leurs moyens de fonctionnement sont ceux fixés par les textes légaux et réglementaires.

Toutefois, lorsque les syndicats ou sections syndicales agricoles de salariés désigneront des délégués syndicaux d'entreprise, de commune ou de groupes de communes, ceux-ci seront accrédités notamment pour saisir l'inspecteur du travail de la section agricole de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE, (Avenant n° 72 du 22 mai 1984) ou le délégué syndical patronal, des réclamations de leurs adhérents concernant l'application de la présente convention, et d'une façon générale, des relations entre employeurs et salariés.

Le nom de chaque délégué sera communiqué à l'employeur par pli recommandé avec accusé de réception.

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L.2143-13 et suivants du code du travail, les délégués syndicaux pourront disposer dans la limite d'une durée maximale de 10 heures par mois, du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. (Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012)

2. Délégués du personnel : la mise en place de délégués du personnel n'est obligatoire que lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Dans ces exploitations, le chef d'entreprise doit, chaque année, prendre l'initiative d'informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel et inviter dans le même temps les organisations syndicales à établir la liste de leurs candidats.

Lorsque l'institution n'a pu être mise en place, il doit établir un procès-verbal de carence, l'afficher dans l'entreprise et l'adresser dans les quinze jours à l'inspecteur du travail de la section agricole de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE.

(Avenant n° 72 du 22 mai 1984) Les règles concernant la composition et l'élection des délégués du personnel, leurs attributions et pouvoirs et leurs moyens de fonctionnement sont celles fixées par la deuxième partie, livre troisième, titre I du code du travail.

3. Comité d'entreprise : les règles d'initiative, d'organisation et de publicité, lorsque l'institution n'a pu être mise en place, prévues pour les délégués du personnel, sont également applicables pour la constitution d'un comité d'entreprise dans les exploitations où l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

La composition et l'élection, les attributions et pouvoirs et les moyens de fonctionnement des comités d'entreprises sont ceux fixés par la deuxième partie, livre troisième, titre II du code du travail.

Les ressources destinées aux activités sociales et culturelles sont constituées notamment par une contribution de l'entreprise dont le montant global est déterminé, sous réserve du respect de l'article L.2323-83 du code du travail, par l'établissement du budget annuel du comité.

4. Protection des représentants du personnel : le licenciement, la cessation du contrat à durée déterminée par arrivée du terme, non renouvellement ou rupture anticipée par l'employeur et la mutation dans le cadre d'un transfert partiel d'exploitation d'un représentant du personnel, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail de la section agricole de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE, (Avenant n° 72 du 22 mai 1984) après avis, selon le cas et lorsqu'il existe, du comité d'entreprise, ceci, dans les conditions fixées par les articles L.2412-1 et suivants et L.2421-1 et suivants et R.2421-1 et suivants du code du travail et des textes pris pour leur application ;

Bénéficiaire de la protection statutaire légale :

4.1. Les représentants du personnel élus, c'est-à-dire :

- a) les candidats aux fonctions électives pendant six mois pour les candidats au comité d'entreprise ou six mois pour les candidats à la délégation du personnel à compter du jour où l'employeur a connaissance de leur candidature (art. L.2411-10 du code du travail) (Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012),

- b) les représentants élus pendant toute la durée de leur mandat,
- c) les anciens représentants élus pendant six mois à compter de la date de cessation effective de leurs fonctions ;
- d) les représentants du personnel au C.H.S.C.T. qui sont assimilés aux membres des comités d'entreprise.

4.2. les représentants du personnel désignés à des fonctions syndicales, c'est-à-dire :

- a) les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise pendant toute la durée de leur mandat à compter du jour où l'employeur a connaissance de leur désignation ;
- b) les anciens délégués syndicaux, pendant douze mois, et les anciens représentants syndicaux au comité d'entreprise, pendant six mois, à compter de la date de cessation effective de leurs fonctions, lorsqu'ils justifient de la condition d'ancienneté requise dans l'exercice de leurs fonctions ;
- c) les conseillers prud'hommes salariés qui sont assimilés aux délégués syndicaux.

4.3. les représentants du personnel élus ou désignés en vertu d'un accord ou d'une convention collective (sous les mêmes conditions que celles visées aux 4.1. et 4.2. ci-dessus).

4.4. les salariés mandatés ou non par un syndicat, qui demandent à leur employeur d'organiser des élections professionnelles dans l'entreprise pendant les durées prévues pour la protection des candidats à ces élections professionnelles.

## **Article 13**

### **Panneau d'affichage**

Un panneau d'affichage sera réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, à l'emplacement choisi par l'employeur en accord avec les délégués du personnel, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

## TITRE IVème

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS

#### **Article 14**

##### Définition des catégories professionnelles - coefficients

(Avenant n°106 du 10 Mars 1995) « A. - Personnel d'exécution

#### **Préambule**

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétence du salarié.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Chaque salarié est amené à être polyvalent. Sa spécialisation dans un secteur d'activité déterminé ne le dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'un autre secteur.

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

Le changement d'emploi du salarié pour un niveau de qualification supérieure comporte une période probatoire de six mois éventuellement renouvelable une fois, ce délai pouvant être réduit par convention expresse entre les parties. Pendant et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur et en fonction de sa formation et selon ses possibilités, chaque salarié a pour l'ensemble des postes définis dans la classification une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

#### **Définition de certains termes**

**Autonomie** : part de liberté dont dispose le salarié dans la réalisation du travail qu'il exerce dans le cadre de consignes ou d'instructions ou de directives.

**Consignes** : prescriptions ou modes opératoires détaillés émanant de l'échelon supérieur que le salarié doit respecter strictement pour exécuter son travail.

Diagnostic : capacité du salarié à se prononcer sur la cause d'une anomalie d'après les apparences.

Directives : indications plus larges que les instructions ne s'attachant pas à déterminer chaque phase du travail, mais définissant les conditions d'intervention et les objectifs poursuivis.

Initiative : aptitude à agir, à entreprendre en fonction de situations rencontrées sur le terrain, ce qui implique un choix des moyens appropriés.

Instructions : indications verbales ou écrites décrivant les conditions générales d'intervention.

Opération : acte élémentaire de travail associant la réflexion à l'utilisation d'un moyen de réalisation.

Opération qualifiée : opération nécessitant la maîtrise d'un acte élémentaire de travail associant la réflexion à l'utilisation d'un moyen de réalisation.

Organisation : définition par le salarié de ses séquences de travail, de sa façon de les réaliser à partir des indications générales qui lui sont données.

Responsabilité : capacité d'assurer la bonne exécution du travail dans le cadre de consignes, directives, instructions.

Référentiel technique : un emploi correspondant à un référentiel technique s'entend d'un emploi ne demandant pas un diplôme particulier mais un niveau particulier.

### **Classifications des emplois**

Niveau I - Emploi d'exécution (1 seul échelon)

a) Nature et difficulté de la tâche :

- tâches d'exécution facile, parfois répétitives, reproductibles après démonstration.
- utilisation de machines pré-réglées de maniement simple.
- absence d'organisation.

b) Autonomie :

- tâches exécutées selon des consignes précises.
- tâches exécutées sous la surveillance très fréquente d'un supérieur hiérarchique.

c) Responsabilité :

- les tâches correspondant à cet emploi ne peuvent en cas d'erreurs avoir des conséquences graves sur l'économie de l'entreprise, sur la sécurité des personnes ou sur l'environnement.

d) Connaissance ou expérience :

- tâches n'exigeant aucune connaissance ou savoir faire particulier.
- emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire (niveau VI).

Niveau II - Emploi spécialisé

(1er échelon)

a) Nature et difficulté de la tâche :

- tâches d'exécution plus complexe réalisables après une période d'apprentissage.
- bonne maîtrise des savoir-faire.
- conduite de matériel et réglages courants.
- vérifications journalières, entretien périodique et réparations courantes du matériel dont le salarié a la charge.
- absence d'organisation.

b) Autonomie :

- tâches exécutées selon des consignes.
- tâches exécutées sous surveillance intermittente.
- capable de déceler les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence.

c) Responsabilité :

- les conséquences des initiatives que le titulaire de cet emploi est amené à prendre ont un caractère de gravité limité sur le plan de l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes ou de l'environnement compte tenu des tâches qui peuvent lui être confiées.

d) Connaissance ou expérience :

- emploi dont les tâches nécessitent une période d'apprentissage pour la bonne maîtrise des savoir faire.
- emploi correspondant au niveau de formation professionnelle du référentiel technique du C.A.P.A.

(2ème échelon)

Les définitions ci-dessus applicables au 1er échelon sont également applicables au 2ème échelon sous les réserves suivantes:

- le 2ème échelon comporte la participation occasionnelle à des travaux correspondant au niveau III de l'emploi qualifié sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique responsable de la bonne exécution.

- cet emploi comporte la responsabilité de l'entretien courant du matériel utilisé dans le cadre d'instructions spécifiques.

- il s'agit du niveau correspondant au référentiel technique CAPA avec expérience.

### Niveau III – Emplois qualifiés

#### (1er échelon)

##### a) Nature et difficulté de la tâche.

- exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité de l'entreprise avec évaluation et ajustement du mode d'exécution par rapport au résultat recherché.
- entretien périodique non courant du matériel, détection des pannes, réparations.
- peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche d'autres salariés dont il guide la tâche, ainsi qu'occasionnellement de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés en contrat d'alternance.

##### b) Autonomie :

- tâches exécutées à partir d'instructions.
- initiative et autonomie pendant l'exécution du travail.
- pas de surveillance pendant l'exécution mais contrôle a posteriori.
- détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise des mesures immédiates qui s'imposent.

##### c) Responsabilité :

- responsable de la bonne exécution et de l'organisation journalière de son travail.
- le degré d'autonomie et d'initiative correspondant à cet emploi est de nature à comporter des conséquences importantes ou peu importantes sur le plan économique de l'entreprise, la sécurité des personnes ou de l'environnement.

##### d) Connaissance ou expérience :

- cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelle nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de ce niveau.
- emploi correspondant au niveau de formation professionnelle du référentiel technique du B.E.P.A.

#### (2ème échelon)

La distinction entre l'échelon 1er et l'échelon 2 n'est pas une différence de nature mais de degré.

En conséquence les définitions données ci-dessus pour l'échelon 1er sont applicables au 2ème échelon sous les réserves suivantes :

- le champ d'intervention est plus large ;
- l'autonomie est plus grande ;
- le travail est moins contrôlé ;
- l'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat d'alternance.

### Niveau IV - Emploi hautement qualifié

#### (1 seul échelon)

##### a) Nature et difficulté de la tâche :

- participation aux décisions techniques.
- diagnostic de l'état des cultures, des animaux, du matériel.

- conception et suivi en matière d'entretien, de réparation et de révision générale du matériel.
- contrôle, sans responsabilité hiérarchique, de l'exécution du travail d'autres salariés.
- gestion des stocks, des approvisionnements, suivi technique, suivi économique.
- possibilité de relations avec les fournisseurs et les clients.

b) Autonomie :

- organisation du travail dans le cadre de directives.
- utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.
- ni surveillance ni contrôle sur l'exécution du travail mais contrôle sur les objectifs ou les résultats attendus.

c) Responsabilité :

- est responsable de l'organisation et de la bonne exécution de son travail.
- l'initiative de type diagnostic, et la participation aux décisions techniques peuvent avoir des conséquences importantes sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes et l'environnement.

d) Connaissance ou expérience :

- cet emploi requiert connaissances et expériences professionnelles éprouvées.
- emploi correspondant au niveau de formation professionnelle du référentiel technique du B.T.A. »

B. - Personnel d'encadrement

(Avenant n°35 du 22 décembre 1975) « Cadres du 3ème groupe : agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les instructions données régulièrement par l'employeur ou un cadre supérieur :

. exploitation de moins de 80 hectares.....coefficient (Avenant n°53 du 28 mai 1980) « 200 »

. (Avenant n°35 du 22 décembre 1975) « exploitation de plus de 80 hectares.coefficient 225 ».

Pour la détermination des contenances qui devront être les superficies agricoles utiles, l'hectare de vigne ou de culture fruitière est considéré comme l'équivalent de 5 ha de polyculture.

(Avenant n° 132 du 26 juin 2002) « En maraîchage, pour déterminer une contenance équivalente, il est pris en compte la taille de l'exploitation et le mode de cultures tels que précisés par l'arrêté préfectoral établissant le schéma directeur départemental des structures agricoles du département d'indre-et-loire.

A titre d'exemple et en application de l'arrêté préfectoral du 16 janvier 2001 :

- en cultures maraîchères : application d'un coefficient 19 (80 ha en polyculture correspondant à 4 ha 21)
- en cultures maraîchères sous abri froid : application d'un coefficient 33 (80 ha en polyculture correspondent à 2 ha 42)
- en cultures maraîchères sous abri chauffé : application d'un coefficient 90 (80 ha en polyculture correspondent à 0 ha 89) ».

Cadres du 2ème groupe - coefficient 280 : agent qui dirige l'exploitation suivant des directives générales de l'employeur ou d'un cadre supérieur ; ne s'occupe pas seul des achats et des ventes : peut embaucher et payer le personnel.

Cadres du 1er groupe - coefficient 350 : agent chargé d'administrer l'exploitation suivant des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle.

### **Article 15**

(Abrogé par l'avenant n°64 du 3 novembre 1982)

#### TITRE Vème

#### LES SALAIRES

### **Article 16**

(Avenant n°72 du 22 mai 1984)

« Détermination des salaires et mensualisation

1. Personnel d'exécution : les salaires horaires minima des personnels d'exécution sont fixés à l'ANNEXE V de la présente convention.

1.1. Mensualisation des personnels d'exécution : les salariés définitivement embauchés sont mensualisés, qu'ils soient occupés à temps complet ou partiel, à l'exclusion des salariés occasionnels ou saisonniers.

Sont considérés comme salariés occasionnels ceux qui sont occupés irrégulièrement en raison d'un besoin momentané de l'entreprise et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité.

Sont considérés comme salariés saisonniers, ceux qui sont embauchés pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques.

1.2. Principe de mensualisation : la rémunération des salariés visés au paragraphe 1.1. ci-dessus est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, la mensualisation ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

1.3. Type de mensualisation :

a) Mensualisation minimale : la rémunération mensuelle minimale est égale au produit du salaire horaire afférent à la catégorie d'emploi du salarié par la durée moyenne mensuelle de travail correspondant à la durée légale hebdomadaire de travail telle que celle-ci est définie par l'article L.713-2 du code rural.

b) Rémunération mensuelle effective : la rémunération mensuelle effective est adaptée à l'horaire réel du salarié, notamment en cas de travail à temps partiel. »

(Avenant n°110 du 27 mars 1996) « Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée légale du travail ou de l'accord prévu entre les parties, elles seront rémunérées en supplément de la rémunération mensuelle de base avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou pour travail du dimanche résultant de l'application du Titre VII, ci-après) ».

(Avenant n°72 du 22 mai 1984) « c) Rémunération mensuelle incluant le paiement des heures supplémentaires: la mensualisation du paiement des heures supplémentaires ou la rémunération forfaitaire incluant la rémunération des heures supplémentaires ne peut être convenue que par accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié ou par accord d'entreprise. De toute manière, la répartition annuelle des heures supplémentaires incluses dans le contrat de mensualisation devra se faire dans le cadre de la législation sur les heures supplémentaires.

d) Heures non travaillées : les heures non travaillées du fait du salarié donneront lieu à réduction du salaire mensuel, sauf dans le cas où le maintien intégral ou partiel de celui-ci est expressément prévu par les dispositions légales ou réglementaires.

2. Personnel d'encadrement : la rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel, déterminé en fonction de la valeur mensuelle du point hiérarchique fixée à l'ANNEXE V de la présente convention, d'une prime d'intéressement (article 21, paragraphe 1. ci-après), d'une prime d'ancienneté (article 21, paragraphe 2) et éventuellement d'avantages en nature (article 20, paragraphe 2).

Salaire fixe mensuel : la rémunération des cadres est mensualisée. Ils reçoivent un salaire mensuel uniforme établi sur la base de la durée légale du travail et indépendant du nombre de jours ouvrables de chaque mois.

Toutefois, la rémunération mensuelle effective des cadres à temps partiel est adaptée à leur horaire réel de travail."

(Avenant n°66 du 16 mai 1983) « Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail sont rémunérées suivant l'une ou l'autre formule exposée ci-après. Le choix de la formule a) ou b) est effectué à l'occasion de la conclusion du contrat de travail écrit.

- a) Cadres mensualisés selon un horaire de travail bien défini : les cadres qui ne bénéficient pas d'une certaine liberté dans l'organisation de leur travail et sont soumis à un horaire de travail rigide, reçoivent une rémunération mensuelle établie en fonction de leur horaire de travail obtenue par l'utilisation de la formule ci-dessous :

VALEUR DU POINT x COEF. HIÉRARCHIQUE x COEFFICIENT MULTIPLICATEUR K

K étant un coefficient multiplicateur déterminé en fonction de l'horaire de travail de l'intéressé, selon le tableau suivant : (Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012)

Durée Hebdo du travail	Durée Mensuelle forfaitaire correspondante	Coefficient K multiplicateur du salaire de base pour obtenir le salaire mensuel, heures supplémentaires comprises
35 H	151,67 H	1
36 H	156 H	1,03205
37 H	160,33 H	1,06410
38 H	164,67 H	1,09615
39 H	169 H	1,12820
40 H	173,33 H	1,16025
41 H	177,67 H	1,19231
42 H	182 H	1,22436
43 H	186,33 H	1,25641
44 H	190,67 H	1,29487

- b) Mensualisation forfaitaire des cadres sans horaire de travail bien défini : les cadres jouissant d'une large indépendance dans l'organisation de leur travail sont mensualisés sur une base forfaitaire calculée d'après la formule suivante :

VALEUR DU POINTxCOEF.HIER.xCOEF. DE FONCTION, MINIMUM 1,2

Cette rémunération mensuelle garantie comprend les dépassements d'horaires qu'ils sont susceptibles d'effectuer de leur propre initiative ou selon les nécessités de leur fonction, dans le respect de la loi. »

(Le paragraphe 2.2. intitulé "Avantages en nature" introduit dans la convention par l'avenant n° 66 du 16 mai 1983 a été transféré à l'article 20 par l'avenant n°72 du 22 Mai 1984).

### **Article 17**

Changement temporaire de catégorie

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

### **Article 18**

Rémunération des apprentis

(Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012) "Le calcul de la rémunération est fixé en pourcentage du S.M.I.C., compte-tenu du temps d'apprentissage et de l'âge de l'apprenti :

	- 18 ans	+ 18 ans
1er semestre d'apprentissage	25 % du SMIC	25 % du SMIC
2ème semestre d'apprentissage	25 % du SMIC	40 % du SMIC
3ème semestre d'apprentissage	35 % du SMIC	50 % du SMIC
4ème semestre d'apprentissage	45 % du SMIC	65 % du SMIC
3ème année d'apprentissage	60 % du SMIC	80 % du SMIC »

## **Article 19**

(Avenant n°66 du 16 mai 1983)

« Jeunes travailleurs, handicapés, occasionnels et saisonniers »

### 1) Jeunes travailleurs

(Avenant n°11 du 19 février 1971) "La rémunération des travailleurs âgés de moins de 18 ans et ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle, comporte un abattement de :

- 20 % avant 17 ans,
- 10 % entre 17 et 18 ans

sur le salaire de l'adulte de même catégorie professionnelle.

Après 6 mois de pratique professionnelle ou à égalité de travail et de rendement, les salaires des jeunes travailleurs sont les mêmes que ceux des adultes ».

2) (Avenant n°66 du 16 mai 1983) « Travailleurs handicapés : les conditions de rémunération des travailleurs reconnus handicapés par la M.D.P.H. (Maison Des Personnes Handicapées) sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires et en particulier à l'article L.5213-7 du code du travail ».

3) (Ce paragraphe modifié par l'avenant n°72 du 22 mai 1984 a été abrogé par l'avenant n°110 du 27 mars 1996).

4) Ouvriers à tâche et saisonniers : des accords collectifs pourront être conclus pour fixer les salaires des ouvriers de vendanges, des cueilleurs de fruits et légumes, etc... Ces accords seront annexés à la présente convention et leur extension pourra être demandée.

(Le reste de l'article a été supprimé par l'avenant n°66 du 16 mai 1983).

## **Article 20**

(Avenant n°72 du 22 mai 1984)

"Prestations et avantages en nature

1. Personnel d'exécution : les prestations en nature accordées aux ouvriers et apprentis sont déduites des salaires fixés par les articles 16 à 19 inclus.

Toutefois, en ce qui concerne les apprentis, ces prestations ne peuvent être déduites que dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs par la réglementation applicable en matière de protection sociale agricole.

De plus, ces déductions ne doivent pas excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 de leur salaire.

1.1. Nourriture : le prix journalier de la nourriture, boisson comprise, est fixé à l'ANNEXE V.

Le repas de midi est décompté pour moitié.

1.2. Logement individuel : le prix du logement individuel répondant aux dispositions de l'arrêté préfectoral du 1<sup>er</sup> décret n° 95-978 du 24 août 1995, draps fournis et blanchis par l'employeur, est fixé à l'annexe V.

1.3. Logement familial : lorsque l'ouvrier bénéficie pour lui et sa famille d'un logement ouvrant droit à l'allocation de logement, le montant du loyer doit être fixé d'un commun accord entre les parties".

(Avenant n°66 du 16 mai 1983) "Dans les autres cas, le logement sera évalué comme suit :

- pour chaque pièce du logement d'au moins 9 m <sup>2</sup> avec électricité	:	8 fois le M.G. (minimum garanti)
- salle d'eau	:	5 fois le M.G.
- eau courante à l'intérieur	:	5 fois le M.G.
- WC intérieur avec effet ou chasse d'eau	:	5 fois le M.G.
- dépendance couverte (10 m <sup>2</sup> minimum)	:	3,5 fois le M.G.
- garage	:	2,5 fois le M.G.
- bûcher	:	2,5 fois le M.G.
- cave	:	2,5 fois le M.G.
- jardin (250 m <sup>2</sup> minimum)	:	2,5 fois le M.G."

(Avenant n°64 du 3 novembre 1982) "Les prestations en nature non énumérées ci-dessus sont évaluées :

- au prix de vente à la production si les denrées sont produites par l'exploitation,
- au prix de vente à la consommation en cas contraire.

Le prix de la consommation d'eau et du courant électrique est à la charge du salarié sous réserve que celui-ci dispose d'un compteur particulier. Dans le cas contraire, le remboursement de cette consommation est déterminé de gré à gré.

Néanmoins, ne sont pas déduits des salaires, les prestations ou services de quelque nature que ce soit, qui ont été accordés bénévolement par l'employeur ».

(Avenant n°72 du 22 mai 1984) "2. Personnel d'encadrement : les avantages en nature constituent un élément du salaire et doivent être précisés et évalués lors de l'entrée en fonction.

2.1. Lorsque le logement est fourni par l'employeur sur les lieux du travail impliquant responsabilités et sujétions qui seront précisées dans le contrat de travail, il constitue un avantage en nature qui s'ajoute au salaire fixe mensuel tel que défini au 2) de l'article 16.

2.2. Lorsque le logement est fourni sans contrepartie spécifique de la part du cadre, il s'analyse comme une prestation en nature dont la valeur est déductible du salaire fixe.

Il est rappelé que lorsque le logement constitue un avantage en nature, sa valeur, ainsi que celle du chauffage et de l'éclairage attribués également dans ce cas en sus du salaire fixe, doivent entrer dans l'assiette des cotisations sociales".

## **Article 21**

### Avantages divers

1. Prime d'intéressement : les cadres bénéficient d'une prime d'intéressement qui est versée trimestriellement ou annuellement selon les dispositions arrêtées entre les parties. Son pourcentage est fixé à :

- 0,50 % sur les ventes pour les cadres du 3ème groupe ;
- 1,00 % sur les ventes ou 5,00% sur les bénéfices pour les cadres du 2ème groupe ;
- 2,00% sur les ventes ou 10,00 % sur les bénéfices pour les cadres du 1er groupe.

Pour ces deux derniers groupes, le choix entre les deux formules est débattu librement entre les parties.

La prime sur les ventes est calculée sur les ventes du trimestre ou de l'année précédant l'arrêté des comptes.

Par vente, il faut entendre les denrées produites par l'exploitation et vendues à l'extérieur, la valeur des animaux produits en excédent vendus, la plus-value réalisée sur la valeur des animaux achetés.

Les bénéfices sont ceux réalisés par l'exploitation compte-tenu des amortissements.

En cas de rupture du contrat, la prime est versée au prorata du temps passé depuis le dernier règlement.

Lorsque l'exploitation emploie plusieurs cadres, le total du montant de la prime ne pourra excéder 2 % des ventes ou 10 % des bénéfices.

2. Prime d'ancienneté (\*\*\*) : (*Avenant n°112 du 11 septembre 1996*) « Le personnel d'exécution et les cadres ont droit à une prime d'ancienneté payable mensuellement ». Cette prime est calculée sur le salaire brut avant déduction des avantages en nature. Par salaire brut, on entend celui qui résulte du produit du salaire horaire par le nombre d'heures de travail mensuel, non compris les diverses primes allouées soit au titre de la convention, soit au titre d'accords particuliers.

(\*\*\*) Note du SDITEPSA : pour les salariés des CUMA et ETAR, se reporter à l'annexe VIII

(Avenant n°110 du 27 mars 1996) " La prime est fixée à 0,50 % par année de présence sur l'exploitation avec un maximum de :

a) Personnel d'exécution : 5 % après 10 ans d'ancienneté ;

b) Personnel d'encadrement : 10 % après 20 ans d'ancienneté ".

Les congés réguliers, la maladie, les accidents n'interrompent pas la continuité de présence.

(Avenant n°110 du 27 mars 1996) « 3. Prime de fin d'année (\*\*\*) : une prime de fin d'année d'un montant égal à 50 fois leur salaire horaire est accordée aux salariés d'exécution sous contrat à durée indéterminée justifiant d'une année d'ancienneté au 31 décembre.

Les salariés remplissant la condition d'ancienneté requise qui quittent l'entreprise dans le courant d'une année ainsi que ceux occupés à temps partiel percevront la prime au prorata, pour les premiers, de leur temps de présence depuis le 1er janvier, et pour les seconds, de leur durée de travail rapportée à la durée légale du travail.

Par contre, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident ne donnent pas lieu à abattement.

Le salaire horaire à prendre en considération pour le calcul de la prime est celui du mois de son versement ».

(Avenant n°110 du 27 mars 1996) " 4. " Frais de transport et d'emménagement : les frais de transport de l'ouvrier et de sa famille et les frais d'emménagement du mobilier sont à la charge de l'employeur dans la mesure où un accord écrit est intervenu entre les parties.

(L'ancien 4ème paragraphe a été abrogé par l'avenant n°72 du 22 mai 1984).

(Le 5ème paragraphe a été abrogé par l'avenant n°43 du 9 janvier 1978).

(Le 6ème paragraphe a été abrogé par l'avenant n°72 du 22 mai 1984).

## TITRE VIème

### PAIEMENT DES SALAIRES

#### **Article 22**

##### Modalités de paiement

(Le premier alinéa a été supprimé par l'avenant n°66 du 16 mai 1983).

-----  
(\*\*\*) Note du SDITEPSA : pour les salariés des CUMA ET ETAR entrés dans la coopérative ou l'entreprise avant le 1er janvier 1998, se reporter à l'annexe VIII

Tous les salariés sont obligatoirement payés au moins une fois par mois conformément aux dispositions réglementaires. Ils pourront recevoir dans la limite d'un par quinzaine, des acomptes dont le montant correspondra à la moitié des gains acquis.

Le paiement doit être effectué pendant les heures de travail dans les cinq jours suivant l'échéance, soit au siège de l'exploitation, soit par la poste ou par la banque. Quel que soit le mode de paiement, les frais d'envoi sont supportés par l'employeur.

En cas de paiement par chèque ou mandat, l'employeur doit accorder au salarié la liberté nécessaire pour l'encaissement.

### **Article 23**

#### Bulletins de paie

L'employeur est tenu de remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dont il gardera un double, dite bulletin de paie (ANNEXE I).

Il ne peut être exigé au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie pendant cinq ans. (Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012)

### **Article 24**

(Abrogé par avenant n° 159 du 1<sup>er</sup> juin 2012)

### **Article 25**

#### Reçu pour solde de tout compte

L'accord constaté lors de la résiliation d'un contrat de travail par un reçu pour solde de tout compte, peut être dénoncé par le salarié, sous réserve qu'il en avise son employeur par pli recommandé avec avis de réception dans les six mois de la signature dudit accord (Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012). La dénonciation ne sera toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir (ANNEXE II).

TITRE VIIème  
TEMPS DE TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

**Article 26**

(Avenant n°110 du 27 mars 1996)  
"Durée légale du travail et repos hebdomadaire

Les dispositions applicables en la matière sont celles prévues par :

- a) Les articles L.713-1 et suivants et L.714-1 et suivants du code rural,
- b) Les chapitres II et III du titre Ier du livre II du code du Travail pour celles de ces prescriptions qui sont applicables aux salariés agricoles,
- c) L'accord national du 23 Décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (Annexe VI),
- d) Les dispositions des articles ci-après ".

**Article 27**

(Avenant n°110 du 27 mars 1996)  
" Majoration pour heures du dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche pour donner les soins aux animaux sont majorées de 50 %. Celles qui sont nécessitées par l'exécution de travaux à caractère exceptionnel sont majorées de 100 %.

Ces majorations se cumulent avec celles dues pour l'exécution d'heures supplémentaires ".

(Les articles 28, 29, 30, 31 et 32 ont été abrogés par l'avenant n°110 du 27 mars 1996).

**Article 33**

Horaires de travail

(Avenant n°35 du 22 décembre 1975)"Les employeurs établissent l'horaire de travail applicable dans leur exploitation, conformément à la réglementation en vigueur et de telle façon que le salarié bénéficie de tout ou partie de la journée du samedi, sauf en cas de travaux urgents".

## TITRE VIIIème

### CONCLUSION, SUSPENSION ET CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### **Article 34**

##### Embauchage

(Avenant 67 du 14 juin 1983) "1. Généralités : le contrat de travail doit normalement être conclu sans détermination de durée.

Toutefois, un contrat à durée déterminée pourra être conclu dans les cas suivants :

- a) Pour remplacer un travailleur momentanément absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour une raison autre qu'un conflit collectif de travail ;
- b) En cas de surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- c) Pour l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;
- d) Pour l'exécution de travaux saisonniers le contrat de travail pourra également être conclu pour une durée déterminée ;
- e) Lorsqu'il sera conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emplois ;
- f) Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions fixées par l'article D.1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Par contre, le contrat de travail conclu à l'issue du contrat d'apprentissage doit être obligatoirement un contrat à durée indéterminée.

#### 2. Dispositions particulières concernant le contrat de travail à durée déterminée :

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ; sa durée totale, compte tenu le cas échéant du report du terme prévu à l'article L.1242-10 du code du travail, ne pourra excéder six mois dans le cas défini au paragraphe b) ci-dessus et un an dans le cas défini au paragraphe c).

Pour les cas visés en a) et d), il peut ne pas comporter un terme précis ; il devra alors être conclu pour une durée minimale et il aura pour terme la fin de l'absence du travailleur remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Si la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient à durée indéterminée. Néanmoins, des contrats saisonniers, successifs, pourront être conclus avec le même salarié.

### 3. Document écrit :

Afin d'éviter toute contestation, le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, devra être constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, signés des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre, remis au salarié.

A défaut d'écrit le contrat de travail est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Cet acte écrit devra préciser les noms, prénoms, adresses des contractants, la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé et le coefficient hiérarchique correspondant, la date d'embauche, la durée du contrat, l'indication et la durée de la période d'essai, les conditions de rémunération, la nature et l'évaluation des avantages en nature attribués, le lieu et la date de signature du contrat.

En outre, dans les cas de contrats à durée déterminée, le document écrit devra obligatoirement indiquer :

- a) L'objet pour lequel il est conclu ;
- b) Lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un travailleur momentanément absent, le nom et la qualification du travailleur remplacé ;
- c) Lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme, et le cas échéant, une clause prévoyant le report de ce terme ; dans ce cas, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale ;
- d) Lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu.

Il devra également mentionner :

- e) Lorsque le contrat comporte un terme précis, la date avant laquelle le salarié doit demander à l'employeur s'il envisage ou non de prolonger les relations contractuelles au-delà du terme ;
- f) Lorsque le contrat comporte une clause de renouvellement, la durée du délai prévu à l'article 37, paragraphe 1 a) ci-après ;
- g) Lorsque le contrat est conclu pour la durée du remplacement d'un salarié absent la durée du délai prévu également à l'article 37, paragraphe 1 a) ci-après".

## Article 35

### Période d'essai

(Avenant n°106 du 27 mars 1995) " Dispositions communes

Sauf accord contraire entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. Pendant la période d'essai, le salarié sera payé au salaire correspondant à l'emploi pour lequel il effectue cet essai. Si celui-ci n'est pas concluant dans cet emploi et qu'il se termine dans un autre, il sera payé au prorata du temps passé dans chacun d'eux.

Si à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

La période d'essai est supprimée en cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée. En outre lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit dans le même emploi à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

La période d'essai est fixée à :

#### 1. Contrat de travail à durée indéterminée

##### 1.1. Personnel d'exécution

- Niveau I : 2 mois,
- Niveau II, 1er et 2ème échelon : 3 mois,
- Niveau III, 1er et 2ème échelon: 4 mois,
- Niveau IV : 5 mois,

non renouvelables.

##### 1.2. Personnel d'encadrement

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

éventuellement renouvelable une seule fois à la demande de l'une ou l'autre des parties. "

(Avenant n°110 du 27 mars 1996) " 1.3. Préavis : La partie qui désire mettre fin à la période d'essai devra avertir l'autre partie par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

a) Personnel d'exécution : 3 jours à l'avance, pendant les deux premiers mois et 1 mois à l'avance au-delà de ces deux premiers mois.

b) Personnel d'encadrement :

- 10 jours à l'avance pour les cadres du 3ème groupe ;
- 1 mois à l'avance pour les cadres du 2ème groupe ;
- 2 mois à l'avance pour les cadres du 1er groupe. "

(Avenant n° 106 du 27 mars 1995) « 2 - Contrat de travail à durée déterminée

En cas de contrat de travail conclu pour une durée déterminée la période d'essai ne pourra excéder une durée calculé à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas, étant précisé que lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat ".

### **Article 36**

#### **Suspension du contrat de travail**

(Avenant n°64 du 3 novembre 1982) " - 1. Maladies et Accidents : les effets du contrat de travail sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident sous réserve des dispositions ci-après :

a) Accidents du travail et maladies professionnelles : les conditions de suspension, de reprise d'activité et éventuellement de rupture du contrat lorsque le salarié, déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son emploi, ne peut être reclassé, sont fixées par les articles L.1226-7 et suivants du code du travail.

b) Accidents et maladies de la vie privée - accidents du trajet : dès guérison ou consolidation de la blessure, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré dans son emploi ou un emploi similaire avec le salaire afférent, sans abattement s'il a conservé toutes ses capacités physiques, avec les abattements fixés en application de l'article L.5213-10 et suivants du code du travail et des textes pris pour son application en cas contraire.

Toutefois, si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois consécutifs, l'employeur pourra rompre le contrat de travail après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il justifie de l'obligation dans laquelle il se trouve de le remplacer définitivement.

Dans ce cas, la procédure de licenciement devra être observée (entretien préalable, respect du préavis de licenciement notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, etc.) et l'indemnité de licenciement versée".

## 2. Service militaire

Abrogé par Avenant n° 159 du 1<sup>er</sup> juin 2012.

(Avenant n°72 du 22 mai 1984) "3. Grossesse, maternité, adoption et congé parental d'éducation :

Les conditions de protection contre le licenciement de la femme en état de grossesse, de suspension de son contrat de travail, de démission à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, de travail à mi-temps et de congé parental d'éducation sont fixées par les articles L.1225-1 et suivants du code du travail".

(Avenant n°35 du 22 décembre 1975) "4. Congé de formation :

Le contrat de travail du stagiaire en formation est simplement suspendu dans son exécution. Le temps d'absence étant assimilé à du travail effectif, le stagiaire conserve dans l'entreprise l'intégralité des droits qu'il aurait acquis à son poste de travail (ancienneté, congés payés...).

## 5. Absences :

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Elle peut être récupérée après entente entre les parties pendant le mois de l'absence ou au plus tard dans le mois suivant.

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté, doivent être portées à la connaissance de l'employeur dans le délai de 48 heures.

Les absences non justifiées, non autorisées et répétées pourront constituer un cas de rupture du contrat de travail.

## 6. Remplacement :

Le remplaçant du salarié bénéficiant des dispositions 1 à 4 ci-dessus doit être informé, le jour de l'embauchage, du caractère provisoire de son emploi. Mention devra en être faite au contrat de travail".

## **Article 37**

### Cessation du contrat de travail

(Avenant n°67 du 14 juin 1983) "1. Contrat à durée déterminée :

a) Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. Toutefois,

- 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 lettre recommandée avec demande d'avis de réception 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 ;

- lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit, avant la survenance du terme, notifier au salarié, dans les mêmes formes que précédemment, son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant un délai égal à celui prévu au paragraphe ci-dessus ;

- dans le cas de remplacement d'un salarié momentanément absent lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur doit notifier au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 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 ;

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

b) Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue ci-après.

c) Indemnité de fin de contrat : (Avenant n°110 du 27 mars 1996) “ Dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L.1242-2 du code du travail, lorsqu'à l'issue du contrat les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire égal au minimum à 10 % du montant de la rémunération brute due au salarié pendant la durée du contrat ”.(Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012)

(Avenant n°67 du 14 juin 1983) “ En cas de rupture anticipée à la charge de l'employeur, cette indemnité, lorsqu'elle est due, est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

Par contre, l'indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

d) Les dispositions des paragraphes a) b) et c) ci-dessus ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

e) Enfin, à l'expiration d'un contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée, ni à l'embauche d'un travailleur intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat.

Ces dispositions ne sont toutefois pas applicables dans les cas de remplacement d'un salarié absent, si ce dernier se trouve à nouveau indisponible et d'emplois à caractère saisonnier.

Elles ne sont pas applicables non plus en cas de rupture anticipée due au fait du salarié ou de non renouvellement par celui-ci d'un contrat comportant une clause de report du terme.

## 2. Contrat de travail à durée indéterminée :

Passée la période d'essai dont les conditions de rupture font l'objet de dispositions particulières prévues à l'article 35 ci-dessus, et sous réserve de l'application des paragraphes 2.1. à 2.4. ci-après, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative,

- soit du salarié, par démission,
- soit de l'employeur, par licenciement pour cause réelle et sérieuse,

à condition que la rupture soit précédée d'un préavis et notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

2.1. Licenciement sanctionnant un agissement fautif dans une entreprise de moins de onze salariés ou lorsque le salarié justifie de moins d'un an d'ancienneté.

a) Procédure préalable au licenciement : l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour faute doit :

- convoquer l'intéressé pour un entretien en lui indiquant l'objet de la convocation ;
- cette convocation doit se faire par lettre recommandée qui, outre l'objet de l'entretien, en précisera la date, l'heure et le lieu et rappellera que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- au cours de l'entretien :
  - - lui faire connaître le ou les motifs de la décision envisagée,
  - - recueillir les explications que le salarié, assisté s'il le désire d'un membre du personnel choisi par lui, peut avoir à donner.

b) Licenciement :

Si après cet entretien l'employeur confirme ses intentions et décide finalement de licencier le salarié, il doit notifier sa décision à l'intéressé.

La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc ni plus d'un mois après la date à laquelle le salarié a été convoqué.

Elle doit en outre, énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement.

2.2. Licenciement pour cause personnelle, disciplinaire ou non, dans une entreprise de plus de 10 salariés, lorsque le salarié justifie au moins d'un an d'ancienneté :

L'entretien préalable (paragraphe a) ci-dessus ainsi que le respect du délai de réflexion d'un jour franc avant l'expédition de la lettre recommandée de licenciement lorsque l'employeur décide de licencier le salarié (paragraphe b) sont applicables aux licenciements pour cause personnelle, disciplinaire ou non,

- des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté,
- dans les entreprises de plus de 10 salariés.

En outre, dans ces cas, à la demande écrite du salarié formulée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception avant l'expiration d'un délai de 10 jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi, l'employeur est tenu d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée au plus tard 10 jours après la présentation de la lettre au salarié.

### 2.3. Licenciement pour motif économique :

Abrogé par Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012

c) Consultation préalable des instances représentatives du personnel : En cas de licenciement collectif (au moins deux salariés), ou de licenciement individuel intervenant dans une entreprise de 50 salariés au moins, les instances représentatives du personnel (délégués du personnel et comité d'entreprise) devront être préalablement consultées dans les conditions prévues, notamment, par les articles L.1233-8 et suivants, L.1233-28 et suivants, L.1233-48, L.1233-63, L.2323-3 et suivants, L.2323-6 et suivants, L.2325-15 et suivants du code du travail.

d) Cessation d'entreprise : la cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de ses obligations résultant des prescriptions susvisées ni du versement de l'indemnité prévue à l'article 38.

Par contre, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Il s'ensuit qu'en cas de suppression d'un emploi consécutive à une de ces opérations, c'est au nouvel employeur qu'il appartient de procéder au licenciement et de solliciter l'autorisation administrative requise.

### 2.4. Préavis :

a) Cas du licenciement : sauf faute grave imputable au salarié, tout licenciement doit être précédé d'un préavis ainsi fixé : ”

(Avenant n°110 du 27 mars 1996) “ Personnel d'exécution

- 2 mois quels que soient l'ancienneté et le niveau de l'emploi ”.

(Avenant n°67 du 14 juin 1983) “ - Personnel d'encadrement

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

Les circonstances qui, en vertu soit des dispositions légales ou réglementaires, soit de conventions ou de 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 ”.

(Avenant n°106 du 10 mars 1995) “ Travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés comptant plus d'une fois en application de l'article L.5212-1 et suivants du code du travail, ont droit à un préavis de licenciement dont la durée est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du délai-congé à moins que la convention ou les usages ou le contrat ne prévoient un préavis d'une durée supérieure ”.

(Avenant n°67 du 14 juin 1983) “ b) Cas de démission : le préavis est fixé dans les conditions ci-après : ”

(Avenant n°110 du 27 mars 1996) “ Personnel d'exécution :

- 1 mois quels que soient l'ancienneté et le niveau d'emploi ”.

(Avenant n°67 du 14 juin 1983) “ Personnel d'encadrement :

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

c) Ouvriers logés : l'ouvrier logé sur l'exploitation, qui donne sa démission est tenu de libérer le logement à l'expiration du délai de préavis.

En cas de congédiement, le ménage logé dispose d'un délai de 3 mois à compter de la notification du préavis pour quitter le logement. ”

d) (Avenant n°72 du 22 mai 1984) "Absences payées pour recherche d'emploi : pendant la période de préavis, si la rupture du contrat incombe à l'employeur, l'ouvrier a droit à des absences payées correspondant à une journée par semaine pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

Quant au cadre, il a droit à un total de :

- 8 jours ouvrables, s'il s'agit d'un cadre du 3ème groupe ;
- 12 jours ouvrables, s'il s'agit d'un cadre du 2ème groupe ;
- 24 jours ouvrables, s'il s'agit d'un cadre du 1er groupe.

Pour l'ensemble des personnels, ces journées d'absences pourront, à l'initiative du salarié, soit être prises en une seule fois, y compris en fin de préavis, soit être fractionnées, sauf refus de l'employeur en raison de travaux dont l'exécution ne peut être différée, en particulier en cas de situation mettant en cause la sauvegarde du produit.

e) Rupture anticipée du préavis : lorsque l'ouvrier ou le cadre licencié trouve à se reclasser avant l'échéance de son préavis, il peut quitter son emploi avant la date prévue pour la fin de son contrat si son reclassement est subordonné à sa disponibilité immédiate.

Il doit alors en informer l'employeur par écrit au moins 48 heures à l'avance et ne peut réclamer une indemnité au titre du préavis non exécuté".

### **Article 38**

#### **Indemnité de licenciement**

(Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012) "1. Personnel d'exécution : le salarié licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement égale à une somme calculée par année de service dans l'entreprise, sur la base de :

- moins de 10 ans de service : 2/10ème de mois par année de service ;
- à partir de 10 ans de service: 2/10ème de mois par année de service  
+ 2/15ème de mois au-delà de 10 ans."

(Avenant n°64 du 3 novembre 1982) " Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata temporis (en fonction du temps)".

2. (Avenant n°66 du 16 mai 1983) "Personnel d'encadrement : pour le personnel d'encadrement, toute rupture de contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave donne lieu indépendamment du préavis au versement dans les conditions ci-après, d'une indemnité de licenciement basée sur le salaire réel tel que prévu au 1er alinéa du paragraphe 2 de l'article 16".

(Avenant n°4 du 5 mars 1968) "moins de deux ans de présence : néant.  
- au-delà de la 2ème année : 1/2 mois par année de présence avec maximum de 12 mois".

(Le dernier alinéa supprimé par avenant n°91 du 25 janvier 1990).

### **Article 38 bis**

(Avenant n°72 du 22 mai 1984)

#### **Indemnité de départ en retraite**

1. Personnel d'exécution : les salariés mensualisés quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans pour prendre leur retraite auront droit à une indemnité dite de départ à la retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans,
- 1 mois de salaire après 10 ans,
- 2 mois de salaire après 15 ans,
- 3 mois de salaire après 20 ans,
- 4 mois de salaire après 30 ans.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 38, paragraphe 1.

(Alinéa supprimé par l'avenant n°112 du 11 septembre 1996).

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

(Avenant n°91 du 25 janvier 1990) "2. Personnel d'encadrement

2.1. Départ à la retraite à l'initiative du cadre : le cadre quittant volontairement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis-démission prévu à l'article 37.

Il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite fixée, comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, soit :

- 1/2 mois après 5 ans ;
- 1 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 15 ans ;
- 3 mois 1/2 après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans et plus.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le cadre.

2.2. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur :

a) Mise à la retraite par l'employeur ne constituant pas un licenciement : L'employeur peut décider la mise à la retraite du cadre (Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012) et peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein (tous régimes de base confondus) en remplissant les conditions d'ouverture du droit et de service de ladite pension.

Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement.

L'employeur devra néanmoins respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'Article 37 et verser au cadre une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 1/2 mois après 5 ans ;
- 1 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 15 ans ;
- 3 mois 1/2 après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 4 mois 1/2 après 30 ans ;
- 5 mois après 40 ans.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le cadre.

b) paragraphe abrogé par Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012

### **Article 39**

#### Attestation de cessation de travail

Les employeurs sont tenus de délivrer aux ouvriers quittant leur emploi une attestation qui doit mentionner la date à laquelle ils sont libres de tout engagement (ANNEXE III).

### **Article 40**

#### Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conformément aux dispositions de l'article L.1234-19 du code du travail. (ANNEXE IV).

### **Article 41**

#### Dispositions particulières aux ouvriers à tâche

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

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

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

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

## TITRE IXème

### Article 42

(Avenant n°75 du 22 mars 1985)  
"Apprentissage et formation professionnelle continue

1. Apprentissage : les dispositions applicables aux contrats d'apprentissage sont celles fixées par les articles L.6211-1 et suivants, L.6222-1 et suivants et L.6223-1 et suivants du code du travail et les textes pris pour leur application. En particulier :

a) Généralités : l'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique. Cette formation est assurée pour partie dans une entreprise, pour partie dans un centre de formation d'apprentis.

b) paragraphe abrogé par Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012

c) Enseignements et activités pédagogiques : l'employeur doit faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre de formation d'apprentis où il l'aura inscrit. Le temps consacré par l'apprenti à ces enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail et ne doit donner lieu ni à retenue de salaire, ni à réduction de congés payés.

Pour le reste du temps, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise tenant compte des stipulations particulières concernant ces jeunes travailleurs, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation avec la profession prévue au contrat et permettre l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle, arrêtée d'un commun accord entre le centre de formation des apprentis et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis dans ledit centre.

2. Formation professionnelle continue : les parties signataires rappellent à tous les employeurs agricoles et à leurs salariés que les dispositions de la sixième partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Des accords nationaux déterminent les conditions relatives au financement du congé de formation par les employeurs, l'adhésion des employeurs au F.A.F.S.E.A. et la prise en charge par le F.A.F.S.E.A. des dépenses de formation.

Les organisations signataires s'efforceront dans le cadre de la commission paritaire départementale de promouvoir la participation des salariés à toutes actions de formation professionnelle continue qui leur sont destinées".

## TITRE Xème

### CONGES

#### **Article 43**

(Avenant n°64 du 3 novembre 1982)

#### “ Congés payés annuels

##### 1. Durée du congé annuel

Le salarié qui au cours de l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

##### 2. Période et date des congés payés

La période des congés est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Pour tenir compte des périodes de grands travaux, les absences de plus de 24 heures au titre des congés payés ne peuvent être exigées par le salarié au cours des périodes suivantes :

- a) Polyculture et élevage :
  - du 15 mars au 31 mai
  - du 15 juillet au 15 août
  - du 1er octobre au 15 novembre.
  
- b) Viticulture :
  - du 15 avril au 15 juillet
  - du 15 septembre au 15 novembre.

En ce qui concerne les ouvriers à qualifications mixtes, l'employeur ne pourra opposer le cumul des périodes susvisées. Il devra décider de la qualification principale de l'ouvrier pour déterminer les périodes pendant lesquelles celui-ci n'a pas droit à des congés payés de plus de vingt quatre heures.

##### 3. Fractionnement du congé payé

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit aux congés supplémentaires dits de fractionnement.

#### 4. Indemnisation"

(Avenant n°72 du 22 mai 1984) "Pour le personnel à temps complet ainsi que pour le personnel à temps partiel occupé de façon régulière, à l'exclusion donc des salariés occasionnels et saisonniers rémunérés au temps ou à la tâche, elle sera décomptée sur la base d'un dixième du salaire brut perçu au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> juin de l'année précédente, 31 mai de l'année en cours) sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail de l'établissement.

Pour l'établissement de la rémunération brute susvisée, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et les périodes assimilées à un temps de travail sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail.

Pour les ouvriers occasionnels et saisonniers, rémunérés au temps ou à la tâche, l'indemnité de congés payés sera calculée sur la base d'un neuvième ou 11,11 % du salaire brut et payée avec le salaire. Elle sera versée quelle que soit la durée ou les intermittences du travail".

#### **Article 44**

(Avenant n°72 du 22 mai 1984)

##### "Autres congés

1. Congés rémunérés : outre les congés annuels, des congés spéciaux payés pourront être accordés dans les circonstances ci-après :

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

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- trois jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- un jour pour le décès du père ou de la mère.

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

b) A l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, tout chef de famille salarié a droit à trois jours de congé supplémentaire à prendre dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours de congé sont payés par l'employeur (avec les salaires du mois au cours duquel ils ont été pris). (Le reste de la phrase a été supprimé par l'avenant n°112 du 11 septembre 1996).

(Les paragraphes c) et d) ont été supprimés par les avenants n°72 du 22 mai 1984 et 80 du 26 juin 1986).

2. (Avenant n°72 du 22 mai 1984) "Congés non rémunérés : des congés non payés pourront également être accordés sur demande justifiée des salariés :

a) Dans la limite de douze jours ouvrables par an et dans les conditions fixées par les articles L.3142-7 et suivants du code du travail et les textes pris pour leur application, pour participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière et à la formation syndicale.

b) Dans la limite de six jours ouvrables par an, dans les conditions et sous les réserves fixées par les articles L.3142-43 à L.3142-46 du code du travail et les textes pris pour leur application, pour participer aux activités destinées à la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé d'éducation ouvrière qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

c) Des congés non payés pourront en outre être accordés sur demande justifiée des salariés pour leur permettre d'exercer une fonction prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (Avenant n°159 du 1<sup>er</sup> juin 2012) conseil d'administration des caisses de mutualité sociale agricole, commission du contentieux de la mutualité sociale agricole prévue par l'ordonnance du 22 décembre 1958, comité départemental des prestations sociales agricoles, etc.

d) Il sera enfin accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade".

#### **Article 45**

##### Jours fériés payés

(Avenant n°64 du 3 novembre 1982) « Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise, sous réserve que le salarié soit présent la veille et le lendemain du jour férié, sauf absence autorisée ou justifiée.

Leur indemnisation s'effectuera comme en matière de 1<sup>er</sup> mai".

(Avenant n°75 du 22 mars 1985) "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".

#### TITRE XIème

##### HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL - LOGEMENT

#### Article 46

##### Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Dans toutes les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, les appareils de protection sont obligatoires.

Les outils à main doivent être en bon état et emmanchés solidement ; les fosses, puits et trappes doivent être munis de couvercle ou de garde-fou.

Les appareils de levage mus mécaniquement doivent être pourvus d'un frein ou de tout autre dispositif capable d'arrêter les manœuvres dans toutes les positions.

Si, sur prescription médicale, le conducteur de tracteur se trouve dans l'obligation de se munir d'une ceinture de protection abdominale, le montant du ticket modérateur est à la charge de l'employeur.

### **Article 47**

#### **Produits nocifs - Explosifs - Travaux insalubres**

Les travailleurs occupés à la manipulation d'un produit insalubre nocif et dangereux doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection dont ils sont tenus d'assurer l'entretien et le bon état.

Leur sont notamment fournis des lunettes et vêtements de protection et des gants lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes.

Des précautions doivent être prises pour les manipulations d'explosifs et ce compte-tenu des dispositions des articles 27, b, c, d, e, n, du décret du 9 août 1925 modifié portant règlement d'administration publique pour l'exécution des dispositions du code du travail notamment :

- Ne confier le maniement des explosifs qu'aux ouvriers expérimentés ;
- Interdire de fumer pendant le transport des explosifs quels qu'ils soient ou pendant le chargement des coups de mine et d'approcher une flamme quelconque ;
- N'amorcer les cartouches qu'au moment de leur emploi ;
- Ne pas abandonner sans surveillance un coup de mine chargé ;
- Assurer une protection suffisante contre les projections ;
- Utiliser des mèches de sûreté pour l'allumage des coups, à défaut de l'emploi de l'électricité.

Il est interdit d'occuper les femmes, les jeunes ouvrières et ouvriers de même que les apprentis à des travaux insalubres.

### **Article 48**

(Avenant n°35 du 22 décembre 1975)  
“ Travail des femmes et des jeunes travailleurs

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

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi et à la réglementation en vigueur".

Les alinéas 3 à 10 ont été supprimés par l'avenant n°72 du 22 mai 1984).

### **Article 49**

#### Médecine du travail

(Avenant n°35 du 22 décembre 1975) "Les dispositions légales et réglementaires concernant la médecine du travail doivent être observées par tous les employeurs auxquels la présente convention est applicable".

Des produits pharmaceutiques permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation.

### **Article 50**

(Avenant n°35 du 22 décembre 1975)  
"Accidents du travail

Conformément aux dispositions de la loi n° 72-965 du 25 octobre 1972, les employeurs sont affiliés à la caisse de mutualité sociale agricole de leur domicile pour la couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles dont peuvent être victimes leurs salariés".

### **Article 51**

#### Logement

(Avenant n°66 du 16 mai 1983) "Lorsque le logement de l'ouvrier est assuré par l'employeur, les conditions requises sont celles prévues par le décret n°95-978 du 24 août 1995 et à l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1996.

## TITRE XIIème

(Avenant n°153 du 27 novembre 2009)

### **« REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE – DE PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE**

### **Article 52**

#### *Cadres*

*Tout employeur doit adhérer, pour les cadres, à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire et les frais de santé, et à la CAMARCA (régime ARRCO) et la CRCCA (régime AGIRC) pour la retraite complémentaire.*

*Leur siège social est sis :*

*21 rue de la Bienfaisance  
75382 PARIS Cedex 08  
Tél : 01.71.21.00.00 »*

### **Article 53**

*Personnel non cadre*

*1°) Retraite complémentaire*

*Tout employeur doit adhérer à :  
CAMARCA (régime ARRCO) dont le siège social est situé :  
21 rue de la bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08  
Tél : 01 71 21 00 00*

*2°) Prévoyance complémentaire et complémentaire frais de santé*

*Les garanties de prévoyance complémentaire (décès – incapacité temporaire de travail – incapacité permanente de travail toute origine) et complémentaire frais de santé sont celles prévues par les accords collectifs régionaux du 3 juillet 2009 au profit des salariés agricoles non cadres.*

*Tout employeur doit adhérer pour les salariés agricoles non cadres à :  
AGRI PREVOYANCE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS pour la prévoyance complémentaire,  
et CRIA PREVOYANCE - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier - 92240 MALAKOFF pour la complémentaire frais de santé.*

*Les régimes de prévoyance et frais de santé mis en œuvre par les accords régionaux du 3 juillet 2009 feront l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur des accords régionaux, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix des organismes assureurs.*

### **Article 54**

*Garantie de salaire pour les salariés malades ou accidentés*

*1. Dispositions pour les salariés non cadres*

*En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'accord collectif régional de prévoyance complémentaire du 3 juillet 2009 au profit des salariés agricoles non cadres (Dispositions jointes en annexe X de la présente convention). »*

## 2. Dispositions pour les cadres

En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'article L 1226-1 du code du travail et la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants. »

Fait à Tours, le 15 mars 1966

## A N N E X E S

- ❶ - Modèles bulletins de paie
- ❷ - Modèle reçu pour solde de tout compte
- ❸ - Modèle d'attestation de cessation de travail
- ❹ - Modèle de certificat de travail
- ❺ - Salaires (voir grilles de salaires à part)
- ❻ - Accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. **ANNEXE SUPPRIMEE PAR AVENANT N°145 DU 5 JUILLET 2006)**
- ❼ - Protocole d'accord pour la gestion du risque “ garantie de ressources en cas d'incapacité temporaire ou permanent de travail ”
- ❽ - Dispositions particulières aux salariés des CUMA et ETAR
- ❾ - Dispositions particulières aux salariés des exploitations maraîchères

Avenant n° 2 au règlement de prévoyance du 11/09/96 établi pour la mise en place de la garantie incapacité de travail prévue par la convention collective des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage d'Indre et Loire



ANNEXE I

**BULLETIN DE PAIE**

(pour les salariés travaillant au temps)

Nom ou raison sociale et adresse de l'employeur .....

Organisme auquel l'employeur verse les cotisations d'assurances sociales .....

Nom, prénom et adresse du travailleur .....

N° d'immatriculation aux assurances sociales .....

Emploi occupé par le travailleur : ..... Coefficient : .....

Période de travail du ..... au .....  
(jour, mois, année)

Nombre de jours de travail effectués. ....

- nombre d'heures normales de travail..... à.....fr =..... fr

- nombre d'heures supplémentaires (25%)..... à.....fr = ..... fr

- nombre d'heures supplémentaires (50%)..... à.....fr = ..... fr

Salaire brut =..... fr

**PRIMES**

- prime d'ancienneté.....fr = ..... fr

- prime d'intéressement.....fr = ..... fr

- .....fr = ..... fr

- .....fr = ..... fr

**CONGES PAYES**

- nombre de jours .....

- indemnité de congé ..... fr

Total =..... fr

**RETENUES**

- assurances sociales : ..... fr

- retraite complémentaire : ..... fr

- acomptes : ..... fr

- nourriture : ..... fr

- logement : ..... fr

- autres fournitures en nature : ..... fr

(indiquer la nature, la quantité et le prix à l'unité) .....

Total à déduire.. : ..... fr

**NET A PAYER..... fr**

Date du paiement :

# ANNEXE I

## BULLETIN DE PAIE

(pour les salariés travaillant à la tâche)

Nom ou raison sociale et adresse de l'employeur.....  
Organisme auquel l'employeur verse les cotisations d'assurances sociales .....  
Nom, prénom et adresse du travailleur.....  
Emploi occupé par le travailleur .....

Période de travail du ..... au .....  
(jour, mois, année)

Nature du travail.....  
exemple : arrachage et chargement des betteraves industrielles)  
Quantité..... à ..... fr  
(salaire à l'unité)  
Indemnité de congés payés..... fr  
Primes (nature) ..... fr  
..... -----  
TOTAL..... fr

### RETENUES

- assurances sociales : ..... fr  
- retraite complémentaire : ..... fr(1)  
- acomptes : ..... fr  
- nourriture : ..... fr  
- logement : ..... fr  
- autres fournitures en nature : ..... fr  
(indiquer la nature, la quantité et le prix à l'unité) ..... -----  
Total à déduire.. : ..... fr  
-----

NET A PAYER ..... fr

Date du paiement :

(cette retenue ne concerne que les salariés permanents de l'exploitation occupés occasionnellement à des travaux à la tâche.)

## ANNEXE II

### **RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE**

Je soussigné (1)

certifie avoir reçu ce jour la somme de (en toutes lettres)

représentant les salaires, accessoires de salaires et indemnités de toutes sortes qui m'étaient dus par mon employeur :

M

Je déclare être informé du délai de forclusion fixé à deux mois pour la dénonciation du présent reçu, lequel est établi en deux exemplaires dont un est remis à mon employeur et l'autre reste entre mes mains.

Fait à Tours, le

(Faire précéder la signature de la mention manuscrite :

"Lu et approuvé, pour solde de tout compte).

Signature,

(1) Nom, prénom, domicile.

## RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Aux termes de la loi du 31 décembre 1953, le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur, lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, peut être dénoncé dans les deux mois de la signature.

La dénonciation doit être dûment motivée et faite par lettre recommandée.

La forclusion ne peut être opposée au travailleur :

a/ - si la mention "pour solde de tout compte" n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature.

b/ - si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion.

Le reçu pour solde de tout compte, régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Le reçu pour solde de tout compte devra mentionner qu'il est établi en double exemplaire dont l'un sera remis au travailleur.

o  
oo oo  
o

## ANNEXE III

### ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

(A remplir par l'employeur)

Je soussigné .....

Adresse .....

certifie que M .....

demeurant à .....

occupé sur mon exploitation en qualité de .....

sera (ou est) libre de tout engagement à la date du .....

Fait à                      Le

(en double exemplaire)

Signature de l'employeur,

## ANNEXE IV

### **CERTIFICAT DE TRAVAIL**

L'employeur soussigné (nom, prénom, profession, adresse)

certifie avoir employé en qualité de :

du                      au                      pendant    jours

M. (nom, prénom, adresse) :

Numéro matricule A.S.A. :

Fait à

Le

Signature de l'employeur :

**ACCORD COLLECTIF DU 6 FEVRIER 1984**  
**CONCERNANT LA DUREE HEBDOMADAIRE MAXIMALE DU**  
**TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,**  
**VITICULTURE ET D'ELEVAGE D'INDRE ET LOIRE**

Entre les organisations soussignées, il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1er - DUREE HEBDOMADAIRE MAXIMALE :**

En application des dispositions de la décision interprétative n°2 du 7 Juillet 1983 à l'accord national du 23 Décembre 1981 sur la durée du travail et de la note de service DAS/SDTE/N.83/N° 7035 du 1er AOUT 1983 du Ministère de l'Agriculture, la durée hebdomadaire maximale du travail de 48 heures prévue à l'article 994 du Code Rural peut être portée à 60 heures par semaine en raison de travaux liés à la nature et aux contraintes propres à l'activité agricole, notamment les travaux de semis, de récolte, de mise-bas, etc...

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles mettant en cause la sauvegarde du produit ou l'outil de travail, le plafond de 60 heures peut être dépassé à condition que le nombre d'heures effectué au-delà de ce plafond n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Le dépôt des présentes dispositions auprès du Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles d'Indre et Loire tient lieu d'autorisation de dérogation à la durée hebdomadaire maximale de 48 heures prévue par l'article 994 du Code Rural dans les entreprises adhérentes à une organisation agricole signataire du présent accord ; les autres entreprises restent soumises à l'intégralité des prescriptions de l'article 994 du Code Rural.

**ARTICLE 2 -** Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires au Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles d'Indre et Loire, Centre Administratif du Cluzel à TOURS.

Fait à TOURS, le 6 Février 1984.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles d'I & L (FFA) : ROUSSEAU François
- Pour l'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles d'I & L (FNSEA) : DELAUNOY Bernard
- Pour la Section Fédérale Agricole C.G.T. : GRANGER Henri
- Pour la Section d'Indre et Loire du Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C. : VASSOR Bernard
- Pour l'Union des Syndicats de Salariés Agricoles d'Indre et Loire C.F.D.T. : PLACIER Yves
- Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture "FORCE OUVRIERE" : PLANTUREUX Bernard

## ANNEXE IV

### **CERTIFICAT DE TRAVAIL**

L'employeur soussigné (nom, prénom, profession, adresse)

certifie avoir employé en qualité de :

du                      au                      pendant    jours

M. (nom, prénom, adresse) :

Numéro matricule A.S.A. :

Fait à

Le

Signature de l'employeur :

**L'ANNEXE V CORRESPOND A LA  
NOTICE SALAIRES**

**L'ANNEXE VI A ETE SUPPRIMEE PAR  
AVENANT N°145 DU 5 JUILLET 2006**

**REGLEMENT DE PREVOYANCE**

établi pour la mise en place de la Garantie Incapacité de Travail prévue par l'avenant n°112 du 11 septembre 1996 à la Convention Collective des Exploitations de Polyculture, d'Elevage et de Viticulture d'Indre et Loire

**Article 1<sup>er</sup>**

Adhésion

(Avenant n°2 du 26 juin 2002) « Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, des entreprises de travaux agricoles et CUMA d'Indre et Loire adhèrent au présent règlement établi par la Camarca Prévoyance afin de faire bénéficier leurs salariés de la Garantie Incapacité de travail selon les modalités ci-après ».

**Article 2**

Prestations

Participants – Bénéficiaires

Bénéficiaire de la garantie :

- en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle, tous les salariés, à l'exception de ceux occupant des fonctions de cadre,
- en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, les salariés, à l'exception de ceux occupant des fonctions de cadre, justifiant de 4 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail.

Contenu des prestations

Les participants définis à l'article 2 bénéficient,

1 – En cas d'incapacité temporaire

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle,
- à compter du 11<sup>ème</sup> jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,

d'indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières légales, égales à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours et à 80 % de ce même salaire aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières.

Les niveaux d'indemnisation prévus ci-dessus s'entendent sous déduction des indemnités journalières légales et ne peuvent être supérieurs au salaire net d'activité qu'aurait perçu le salarié.

## 2 – En cas d'incapacité permanente

- dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité des 2/3 au moins, d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % du douzième des salaires bruts des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

### Revalorisation

Les prestations définies ci-dessus sont revalorisées en fonction des coefficients de revalorisations déterminés pour les indemnités journalières et les pensions d'invalidité ASA.

### Fonctionnement

- Les indemnités journalières sont versées pour le compte de la Camarca Prévoyance par la caisse de mutualité sociale agricole conjointement aux indemnités journalières légales selon la même périodicité et sans aucune formalité spécifique.
- Les pensions incapacité permanente sont calculées et versées par les services de la Camarca Prévoyance après transmission du dossier par la caisse de mutualité sociale agricole.

## **Article 3**

### Couverture des charges sociales

Les charges sociales (patronales et ouvrières) dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par la Camarca Prévoyance.

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

## **Article 4**

### Cotisations

La garantie est financée par une cotisation égale à 0,92 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés, à l'exception de ceux occupant des fonctions de cadres, employés par les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Cette cotisation est répartie à hauteur de 0,50 % à la charge de l'employeur et de 0,42 % à la charge du salarié, étant entendu que l'employeur supporte la totalité de la couverture accident du travail et maladie professionnelle ainsi que la charge résultant de l'accord national interprofessionnel relatif à la mensualisation.

La part payée par l'employeur est majorée d'une cotisation destinée à la couverture des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires égale à 0,20 %.

Ces taux de cotisations ne peuvent être augmentés avant le 31 décembre 1999.

Les cotisations sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole conjointement aux autres cotisations sur salaires.

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités en cas de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

#### **Article 5**

##### Point de départ et cessation des garanties

Les prestations prévues par le présent règlement s'appliquent aux arrêts de travail survenus à compter de sa date d'effet.

#### **Article 6**

##### Date d'effet

Le présent règlement prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 1996.

#### **Article 7**

##### Durée

Le présent règlement est valable aussi longtemps que restent en vigueur les dispositions de l'avenant n°112 du 11 septembre 1996 à la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage et de viticulture d'Indre et Loire.

La Camarca-Prévoyance communiquera chaque année avant le 31 août aux partenaires sociaux signataires, un bilan de la garantie pour l'année civile écoulée. Ce bilan fera apparaître notamment le prélèvement de gestion qui ne peut être supérieur à 8 % des cotisations encaissées.

A l'occasion de cette présentation, le présent règlement pourra faire l'objet des modifications rendues nécessaires soit par les résultats de la garantie, soit par l'évolution du mode de calcul des prestations légales.

Dans le cas où la Camarca Prévoyance ne serait plus désignée par la convention collective susvisée et où un nouvel organisme serait désigné, les provisions constituées par la Camarca Prévoyance en application de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 et des textes subséquents sont transférés au nouvel organisme assureur qui prendra en charge le paiement des prestations consécutives aux arrêts de travail survenus avant le changement d'adhésion et assurera leur revalorisation ultérieure selon les modalités définies par le nouveau régime de prévoyance.

Fait à TOURS, le 11 septembre 1996

.../...

Les signataires de la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage et de viticulture, des ETAR et CUMA d'Indre et Loire :

**Organisations patronales :**

- la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Indre-et-Loire (FDSEA-coordination rurale) ;
- l'union départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Indre-et-Loire (UDSEA-FNSEA) ;

**Organisations syndicales de salariés :**

- la fédération nationale agro-alimentaire et forestière (CGT) ;
- la section d'Indre et Loire du syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA-CGC) ;
- la fédération générale de l'agriculture (CFDT) ;
- la FGTA « Force ouvrière » ;
- **la Camarca prévoyance.**

**Adhésions en date du 15/12/1997**

**Organisations patronales :**

- le groupement des entrepreneurs des travaux agricoles et ruraux d'Indre et Loire (adhésion par avenant n°1 du 15/12/1997 – effet 01.01.1998) ;
- la fédération départementale des CUMA d'Indre et Loire (adhésion par avenant n°1 du 15/12/1997 – effet 01.01.1998) ;

**Organisation syndicale de salariés :**

- l'union départementale des syndicats C.F.T.C. d'Indre et Loire (adhésion le 15/12/1997 au règlement de prévoyance).

## Annexe VIII

### **DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALAIRES DES CUMA ET ETAR**

(Avenant n°118 du 15 décembre 1997)

#### **Article 1er**

##### Reclassification des personnels

Le reclassement des salariés actuellement occupés dans les CUMA et ETAR interviendra dans les conditions fixées, ci-après, étant par ailleurs précisé qu'en aucun cas celui-ci ne devra entraîner une diminution de leurs salaires qui devront donc être maintenus à leur niveau s'ils se trouvaient être supérieurs aux salaires minima conventionnels de leurs nouveaux emplois.

1 - Grille de raccordement : Cette grille n'a pas de caractère impératif mais se présente comme un outil de réflexion dont les employeurs et les salariés doivent s'inspirer pour arrêter leurs décisions.

C'est ainsi qu'en cas de désaccord entre un employeur et son salarié sur la reclassification de ce dernier dans la nouvelle grille hiérarchique des emplois, c'est la réalité de l'emploi occupé par le salarié dans la CUMA ou l'entreprise qui doit prévaloir.

Anciens coefficients	Nouvelles classifications
1) Personnel d'exécution	
100	Niveau I
115	Niveau II, E1
130	Niveau II, E2
145	Niveau III, E1 ou E2
160	Niveau IV
2) Personnel d'encadrement	
Cadre du 3ème groupe 175	Cadre du 3ème groupe : Coefficient 200 ou 225
Cadre du 2ème groupe 200	Cadre du 2ème groupe : Coefficient 280
Cadre du 1er groupe 250	Cadre du 1er groupe : Coefficient 350

#### 2 - Procédure de reclassification

a) Convocation du salarié à un entretien préalable : L'employeur convoque le salarié à un entretien préalable en vue de l'informer de son projet de reclassement dans l'un des niveaux de la nouvelle grille de classification des emplois.

A titre d'information il adresse au salarié avec cette convocation copie de la nouvelle classification ainsi que de la grille de recommandations de raccordement entre les anciennes et les nouvelles catégories d'emplois.

b) Entretien préalable : Au cours de l'entretien, l'employeur informe le salarié du nouveau niveau d'emploi qu'il envisage de lui attribuer.

Il recueille l'avis et les explications du salarié.

c) Notification du nouveau niveau d'emploi : Après huit jours de réflexion, suivant la date de l'entretien préalable l'employeur notifie au salarié sa décision de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise au salarié en main propre contre décharge.

d) Accord des parties sur le nouveau niveau d'emploi : Le classement du salarié dans son nouvel emploi résulte de son accord qu'il notifie par écrit à l'employeur par simple lettre.

A défaut de réponse du salarié dans le délai d'un mois à compter de la notification de son classement, il sera présumé avoir accepté la décision de classification qui lui aura été notifiée par son employeur.

e) Commission de conciliation : En cas de désaccord du salarié sur le niveau d'emploi qui lui a été notifié par son employeur, il peut, s'il le souhaite, saisir, dans le délai imparti au paragraphe précédent la commission paritaire d'interprétation prévue à l'Article 9 de la convention collective constituée en commission de conciliation et composée du côté patronal, pour la circonstance, des seuls représentants des CUMA et ETAR, en adressant un courrier au siège du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, 61 avenue de Grammont - 37041 Tours Cedex.

La commission convoquera les deux parties, entendra leurs explications et essaiera de favoriser leur accord qui tienne compte exclusivement de l'emploi effectivement occupé par le salarié dans l'exploitation.

En raison du rôle purement amiable de la commission, il ne sera pas rédigé de procès-verbal des réunions.

## **Article 2**

### **Prime d'ancienneté**

Les salariés d'exécution des CUMA et ETAR conservent le bénéfice de leur taux de prime d'ancienneté au niveau acquis au 1er janvier 1998 lorsque celui-ci est supérieur au taux fixé au paragraphe 2 de l'article 21 de la convention collective.

## **Article 3**

### **Prime de 13ème mois**

Tout salarié d'exécution ou d'encadrement sous contrat à durée indéterminée entré dans la coopérative ou l'entreprise avant le 1er janvier 1998 bénéficie d'un 13ème mois calculé sur la base de son salaire horaire de décembre par la durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale hebdomadaire telle que définie à l'article 992 du code rural.

Ce 13ème mois sera payé avec le mois de décembre.

Les salariés entrant ou quittant la coopérative ou l'entreprise dans le courant de l'année ainsi que les salariés à temps partiel percevront le 13ème mois au prorata de la durée de présence depuis le 1er janvier appliqué aux bases définies au premier alinéa du présent article.

Toutefois, pour le salarié quittant l'entreprise en cours d'année il sera tenu compte de leur dernier salaire horaire.

#### **Article 4**

Les dispositions des articles 2 et 3 ne se cumulent pas pour les salariés qui en bénéficient avec celles des paragraphes 2 et 3 de l'article 21 de la convention collective.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALAIRES DES EXPLOITATIONS MARAICHERES

(Avenant n°132 du 26 juin 2002)

**Article 1er**

Reclassification des personnels

Le reclassement des salariés actuellement occupés dans les exploitations maraîchères interviendra dans les conditions fixées, ci-après, étant par ailleurs précisé qu'en aucun cas celui-ci ne devra entraîner une diminution de leurs salaires qui devront donc être maintenus à leur niveau s'ils se trouvaient être supérieurs aux salaires minima conventionnels de leurs nouveaux emplois.

1 - Grille de raccordement : cette grille n'a pas de caractère impératif mais se présente comme un outil de réflexion dont les employeurs et les salariés doivent s'inspirer pour arrêter leurs décisions.

C'est ainsi qu'en cas de désaccord entre un employeur et son salarié sur la reclassification de ce dernier dans la nouvelle grille hiérarchique des emplois, c'est la réalité de l'emploi occupé par le salarié dans le maraîchage qui doit prévaloir.

Anciens coefficients	Nouvelles classifications
1) Personnel d'exécution	
100	
115	
132	
150	
2) Personnel d'encadrement	
Cadre du 3ème groupe 200	
Cadre du 2ème groupe 280	
Cadre du 1er groupe 350	

## 2 - Procédure de reclassification

a) Convocation du salarié à un entretien préalable : l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable en vue de l'informer de son projet de reclassement dans l'un des niveaux de la nouvelle grille de classification des emplois.

A titre d'information il adresse au salarié avec cette convocation copie de la nouvelle classification ainsi que de la grille de recommandations de raccordement entre les anciennes et les nouvelles catégories d'emplois.

b) Entretien préalable : au cours de l'entretien, l'employeur informe le salarié du nouveau niveau d'emploi qu'il envisage de lui attribuer.

Il recueille l'avis et les explications du salarié.

c) Notification du nouveau niveau d'emploi : après huit jours de réflexion, suivant la date de l'entretien préalable l'employeur notifie au salarié sa décision de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise au salarié en main propre contre décharge.

d) Accord des parties sur le nouveau niveau d'emploi : le classement du salarié dans son nouvel emploi résulte de son accord qu'il notifie par écrit à l'employeur par simple lettre.

A défaut de réponse du salarié dans le délai d'un mois à compter de la notification de son classement, il sera présumé avoir accepté la décision de classification qui lui aura été notifiée par son employeur.

e) Commission de conciliation : en cas de désaccord du salarié sur le niveau d'emploi qui lui a été notifié par son employeur, il peut, s'il le souhaite, saisir, dans le délai imparti au paragraphe précédent la commission paritaire d'interprétation prévue à l'Article 9 de la convention collective constituée en commission de conciliation et composée du côté patronal, pour la circonstance, des seuls représentants des exploitations maraîchères, en adressant un courrier au siège du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, 61 avenue de Grammont - 37041 Tours Cedex.

La commission convoquera les deux parties, entendra leurs explications et essaiera de favoriser leur accord qui tient compte exclusivement de l'emploi effectivement occupé par le salarié dans l'exploitation.

En raison du rôle purement amiable de la commission, il ne sera pas rédigé de procès-verbal des réunions.

## **Article 2**

### **Prime d'ancienneté**

Les salariés dont la prime d'ancienneté est supérieure à 5% à la date du raccordement de la convention maraîchage à la convention collective polyculture conservent le bénéfice de cette prime à son montant en monnaie atteint à cette date de passage d'une convention à l'autre, par l'attribution d'une indemnité différentielle égale à la différence entre ledit montant en monnaie et le montant de la prime d'ancienneté calculée à 5% du salaire brut selon les dispositions de la convention polyculture.

Cette indemnité différentielle est versée pendant le temps nécessaire à sa disparition, c'est-à-dire jusqu'au jour où le calcul de la prime d'ancienneté au taux de 5% atteindra le montant de la prime d'ancienneté en monnaie à la date de raccordement d'une convention à l'autre.

### **Article 3**

#### **Prime de fin d'année**

Le salaire de référence est défini comme étant le salaire de base annuel (durée légale x taux horaire), majoré des primes conventionnelles (13<sup>ème</sup> mois + prime d'ancienneté) de l'année civile précédant la date de raccordement de la convention maraîchage à la convention polyculture.

Le salaire de référence sera maintenu chaque année à partir de la date du raccordement. Pour cela, une indemnité différentielle sera versée, le cas échéant, le mois du paiement de la prime de fin d'année.

Cette indemnité correspond à la différence entre le salaire de référence et le salaire de base annuel (durée légale x taux horaire), prime de fin d'année et prime d'ancienneté comprises, perçu à partir de la date de raccordement.

Cette indemnité différentielle est versée pendant le temps nécessaire à sa disparition, c'est-à-dire jusqu'au jour où le salaire de base annuel, prime de fin d'année et d'ancienneté comprises, après raccordement, atteint le salaire de référence.

Ont, après lecture, signé :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles ;
- L'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (adhésion du 15.02.1971) ;
- La Fédération Départementale des CUMA (adhésion du 15.12.1997) ;
- Le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux (adhésion du 15.12.1997) ;
- La Section Fédérale Agricole C.G.T. ;
- L'Union des Syndicats des Salariés de l'Agriculture d'Indre et Loire C.F.D.T. ;
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C. ;
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture FORCE OUVRIÈRE (F.O.) ;
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. d'Indre et Loire (adhésion du 27.03.1997) ;
- Le Syndicat des maraîchers d'Indre-et-Loire (adhésion du 26.06.2002).