

N° IDCC 8422

CONVENTION COLLECTIVE

CONCERNANT LES EXPLOITATIONS

ET ENTREPRISES AGRICOLES

DE LA REGION ALSACE

**Convention collective étendue par arrêt ministériel le 16 mars 2009
publié au JO le 25 mars 2009**

Dernière MAJ au 01/02/2020

***Document diffusé par la FDSEA du Bas-Rhin, la FDSEA du Haut-Rhin et
l'AVA***

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES	5
<i>Champ d'application territorial (art.1^{er})</i>	5
<i>Champ d'application professionnel (art.2)</i>	5
CHAPITRE II – DUREE, REVISION, DENONCIATION	6
<i>Durée (art.3)</i>	6
<i>Révision de la convention (art.4)</i>	6
<i>Dénonciation de la convention (art.5)</i>	6
CHAPITRE III – PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION	7
<i>Commission paritaire régionale d'interprétation et de conciliation (art.6)</i>	7
CHAPITRE IV – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	8
<i>Liberté syndicale et d'opinion (art.7)</i>	8
<i>Participation aux réunions (art.8)</i>	8
<i>Protection du droit syndical (art.9)</i>	9
CHAPITRE V – REPRESENTATION DU PERSONNEL	9
<i>Délégués du personnel (art.10)</i>	9
<i>Représentation syndicale (art.11)</i>	9
<i>Comité d'entreprise (art.12)</i>	10
CHAPITRE VI – EMBAUCHE – PERIODE D'ESSAI	10
<i>Conditions d'embauche (art.13)</i>	10
<i>Période d'essai (art.14)</i>	11
<i>Suspension, réintégration, priorité d'embauche (art .15)</i>	12
CHAPITRE VII – EMPLOI-CLASSIFICATION (Annexes 1 et 2)	13
CHAPITRE VIII – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS	13
<i>Négociations triennales et quinquennales (art.16)</i>	13
CHAPITRE IX – SALAIRES ET ACCESSOIRES DU SALAIRE	13
<i>Mensualisation (art.17)</i>	13
<i>Rémunération minimum (art.18) (Annexe 3-1)</i>	14
<i>Salaires des jeunes salariés et des apprentis (art .19)</i>	14
<i>Rémunération à la tâche (art.20)</i>	14
<i>Prestations en nature (art.21) (Annexe 3-2)</i>	15
<i>Salaire des travailleurs handicapés (art.22)</i>	15
<i>Prime d'ancienneté (art.23)</i>	15
<i>Prime d'assiduité (art.24) (Annexe 4)</i>	16
<i>Remboursement de frais (art.25)</i>	16
CHAPITRE X – MODALITE DE PAIEMENT DES SALAIRES	16
<i>Périodicité de la paie (art.26)</i>	16
<i>Bulletin de paie (art.27)</i>	17

CHAPITRE XI – DUREE DU TRAVAIL – TRAVAIL EFFECTIF	17
<i>Durée du travail (art.28) (Annexe 5)</i>	17
<i>Définition du travail effectif (art.29)</i>	17
<i>Présence constituant du travail effectif (art.30)</i>	17
<i>Astreintes (art.31)</i>	18
CHAPITRE XII – REPOS DOMINICAL ET TRAVAIL DU DIMANCHE	18
<i>Repos dominical (art.32)</i>	18
<i>Dérogation au repos dominical (art.33)</i>	19
<i>Travail du dimanche pour les activités de production à l'exclusion des fermes-auberges (art.34)</i>	19
<i>Travail du dimanche et des jours fériés pour les activités de service hors production (art.35)</i>	19
CHAPITRE XIII – TRAVAIL EFFECTUE UN JOUR FERIE OU LA NUIT	20
<i>Travail de nuit (art.36)</i>	20
<i>Liste des jours fériés (art.37)</i>	20
<i>Jours fériés chômés et payés (art.38)</i>	21
<i>Récupération des jours fériés (art.39)</i>	21
<i>Journée de solidarité (art.40)</i>	21
<i>Rémunération des jours fériés travaillés (art.41)</i>	21
<i>Rémunération des autres jours fériés travaillés – Cas particuliers (art.42)</i>	22
CHAPITRE XIV – CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	22
<i>Absences (art .43)</i>	22
<i>Congés payés annuels (art.44)</i>	23
<i>Congés pour événements familiaux (art.45)</i>	23
<i>Autres congés non rémunérés (art.46)</i>	23
CHAPITRE XV – DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	24
<i>Contrat à durée déterminée et indéterminée (art.47)</i>	24
<i>Suspension du contrat de travail (art.48)</i>	24
<i>Rupture du contrat (art.49)</i>	24
<i>Licenciement pour motif économique (art.50)</i>	24
<i>Préavis (art.51)</i>	25
<i>Autorisations d'absences pour recherche d'emploi (art.52)</i>	25
<i>Formalités à la charge de l'employeur (art.53)</i>	26
<i>Indemnité de licenciement (art.54)</i>	26
<i>Délai d'évacuation du logement de fonction (art.55)</i>	26
CHAPITRE XVI – TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES	27
<i>Egalité de rémunération (art. 56) (Annexe 6)</i>	27
<i>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i>	27
CHAPITRE XVII – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	27
<i>Apprentissage et formation professionnelle (art.57)</i>	27
<i>Formation et perfectionnement professionnel (art.58)</i>	27
<i>Participation au financement de la formation des salariés (art.59)</i>	28
CHAPITRE XVIII – HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES SALARIES	28
<i>Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) (art.60)</i>	28
<i>Hygiène et salubrité des locaux (art.61)</i>	28
<i>Sécurité du personnel (art.62)</i>	28
<i>Plan d'évaluation des risques (art.63) (Annexe 7)</i>	29

CHAPITRE XIX – RETRAITE, INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PLANS D'EPARGNE SALARIALES	29
<i>Indemnité de départ ou de mise à la retraite (art.64)</i>	29
<i>Retraite complémentaire (art.65)</i>	29
<i>Intéressement, participation et plans d'épargne salariale (art.66)</i>	30
CHAPITRE XX – AVANTAGES ACQUIS	30
<i>Avantages acquis (art.67)</i>	30
<i>Annulation de toute convention ou accord antérieur (art.68)</i>	31
<i>Dispositions finales – Entrée en vigueur (art.69)</i>	31

CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DE LA REGION ALSACE

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er

Champ d'application territorial

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés employés au sein d'exploitations ou d'entreprises agricoles ayant leur siège en région Alsace à l'occasion de travaux effectués en région Alsace ou en dehors des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Article 2

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et apprentis des deux sexes, de tous âges et de toutes nationalités, à l'exclusion des VRP et des agents commerciaux, à l'occasion d'activités agricoles correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités, entre autres agro-touristiques et de diversification, exercées par un exploitant agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation.

Sont ainsi couvertes par la présente convention collective, les entreprises de :

- polyculture - élevage ,
- d'élevages spécialisés (à l'exception de la pisciculture)
- viticulture,
- maraîchage,
- cultures spécialisées
- horticulture (avenant n° 2 du 15 octobre 2009)
- activités connexes ayant pour support l'exploitation agricole (avenant n° 1 du 30 juin 2009)
- travaux agricoles et d'aménagements ruraux, (avenant n° 2 du 15 octobre 2009)
- CUMA (avenant n° 2 du 15 octobre 2009)
- pépinières (avenant n° 5 du 17 juin 2010)

CHAPITRE II

DUREE, REVISION, DENONCIATION

Article 3

Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une dénonciation, ou à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective, pendant une durée de deux ans à compter de la date de dépôt de la dénonciation.

Article 4

Révision de la convention

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties, ce terme "parties" comprenant les parties signataires ou parties adhérentes dans les conditions légales en vigueur.

La partie qui demandera la révision de la convention devra prévenir les autres parties, préciser les points sur lesquels porte sa demande et indiquer ses propositions. En outre, une copie de cette demande de révision sera adressée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

La Commission Paritaire Mixte se réunit sur convocation du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, au plus tard dans les quarante-cinq jours suivant la date de réception de la demande de révision.

La Commission Paritaire Mixte se réunira une fois par an pour vérifier l'adéquation de la convention par rapport à la législation et la réglementation en vigueur.

Article 5

Dénonciation de la convention

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de trois mois.

La partie qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, par lettre recommandée, et joindre le plus rapidement possible ses nouvelles propositions en même temps qu'elle demandera la tenue d'une première réunion de la commission mixte.

En cas de dénonciation, la convention continuera de produire ses effets dans les conditions fixées à l'article 3.

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 6

Commission paritaire régionale d'interprétation et de conciliation

6-1 - Interprétation et conciliation

Les parties décident de créer une Commission Paritaire Régionale d'Interprétation et une Commission Paritaire Régionale de Conciliation dont les sièges sont fixés à STRASBOURG dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail.

La Commission Paritaire Régionale d'Interprétation, chargée de régler les différends nés de l'interprétation de la présente convention et la Commission Paritaire Régionale de Conciliation, chargée de régler les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention se réuniront à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

Elles seront composées d'un représentant des organisations patronales signataires et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant d'un syndicat d'employeurs, choisi par chaque délégation parmi ses délégués. Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ou son représentant siège à titre consultatif aux réunions de la Commission Paritaire de Conciliation et de la Commission Paritaire d'Interprétation.

Le secrétariat est assuré par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Elles se réuniront dans un délai maximum de 30 jours à dater du jour où elles auront été saisies du différend d'interprétation ou du litige par la partie la plus diligente, par lettre recommandée adressée au secrétariat ainsi qu'au Président.

L'audition des parties se fera conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les décisions de la Commission Paritaire Régionale d'Interprétation et de la Commission Paritaire Régionale de Conciliation sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et feront l'objet d'un procès-verbal d'interprétation ou de conciliation totale ou partielle, de non accord ou d'ajournement selon le cas. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai de 30 jours maximum.

Le recours à la Commission Paritaire Régionale de Conciliation, constituée en vertu du présent article, ne fait pas obstacle à la procédure légale de conciliation.

6-1 - Médiation et arbitrage

En cas de non-conciliation, tous les conflits collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation fixée par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

Si le conflit persiste à l'issue de la procédure de médiation, il pourra être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions des articles L. 2524-2 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

Article 7

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié, ou un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les employeurs, les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit, par parole, par actes, distribution ou collage de tracts, affiches.

Article 8

Participation aux réunions

Les employeurs sont tenus de laisser les libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire ou d'un accord collectif.

Les conditions d'absences, de rémunération et d'indemnisation des salariés participant à la négociation collective ainsi qu'aux réunions de préparation ou de suivi sont définies par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif la négociation collective en agriculture et les délibérations d'application.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, devant parvenir à l'employeur quinze jours avant la réunion, les salariés pourront obtenir un congé non rémunéré, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Le salarié, convoqué par son organisation syndicale pour participer une réunion de la commission mixte, préviendra son employeur une semaine à l'avance. Ce dernier lui remettra alors un accusé de réception.

Article 9

Protection du droit syndical

D'une façon générale, les employeurs, les salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

CHAPITRE V

REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 10

Délégués du personnel

10 - 1 - Elections des délégués du personnel :

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur fonction dans les conditions fixées par les dispositions de l'article L. 2311-1 et suivants du code du travail.

10 - 2 - Rôle des délégués du personnel :

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise,
- de saisir l'Inspecteur du Travail de toutes les plaintes et observations relatives l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou ses représentants.

Article 11

Représentation syndicale

11-1 - Section syndicale :

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constitué depuis 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentativité des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L 2131-1 du Code du Travail (avenant n° 1 du 30 juin 2009).

11-1 - Délégués syndicaux :

La désignation d'un délégué syndical peut avoir lieu dans les entreprises ou exploitations dès lors que celles-ci emploient au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, conformément aux dispositions de l'article L. 2143- 1 et suivants du code du travail.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de son employeur.

Il peut saisir l'Inspecteur du Travail des réclamations émanant de sa section syndicale pour ce qui concerne l'application de la présente convention, ainsi que, d'une façon générale, les relations entre salariés et employeurs.

Article 12

Comité d'entreprise

Dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, il est constitué un comité d'entreprise.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des représentants au comité d'entreprise sont fixées conformément aux dispositions des articles L.2321-1 et suivants du code du travail.

Le financement des œuvres sociales du comité d'entreprise est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 0,50 % des salaires bruts, sans pouvoir, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, l'exclusion des dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Les comités d'entreprise sont constitués dans les cas prévus par les articles L.2321-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

EMBAUCHE – PERIODE D'ESSAI

Article 13

Conditions d'embauche

Toute embauche doit être constatée dans le début de l'exécution du contrat, par un acte écrit établi en deux exemplaires, signé de part et d'autre et conservé par chacune des parties.

Cet acte précise obligatoirement au minimum la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié, le niveau et échelon y ayant trait, et, s'il y a lieu, l'existence et la durée du contrat.

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur par le biais d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Article 14

Période d'essai

14-1 : Contrat à durée indéterminée (C.D.I.) :

Le contrat de travail durée indéterminée peut être à temps complet ou temps partiel.

Le salarié peut également être embauché pour pourvoir un emploi intermittent dans les conditions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations ou entreprises agricoles.

Sauf accord contraire entre les parties, toute embauche ne devient définitive qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, de date à date, est fixée comme suit :

- ◆ 2 mois pour les emplois relevant du niveau I IV ouvriers et employés
 - ◆ 4 mois pour les emplois relevant des niveaux cadres.
- (avenant n° 1 du 30 juin 2009)

Si à l'issue de la période d'essai, le salarié n'a pas donné entière satisfaction, il peut lui être proposé, avec son accord, un renouvellement de cette période pour une durée identique la période initiale.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence (avenant n° 1 du 30 juin 2009)

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. (avenant n° 1 du 30 juin 2009)

La partie qui met fin à la période d'essai doit en informer l'autre partie par écrit contre récépissé. La lettre recommandée avec accusé de réception peut aussi être utilisée mais n'est pas indispensable.

14-2 – Contrat à durée déterminée (C.D.D.) :

Conformément aux dispositions des articles L. 1242- 1 et suivants du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Celle-ci ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Le salarié ne peut être recruté par contrat de travail à durée déterminée constaté par écrit que dans les cas prévus par les dispositions du code du travail, notamment :

- remplacement d'un salarié absent
- accroissement temporaire d'activité
- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois
- remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole.

A l'égard des salariés saisonniers, il est fait application de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers notamment en ce qui concerne leur information et leur accueil.

Article 15

Suspension, réintégration, priorité d'embauche

15-1 - Maladie ou accident non professionnel :

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident ne peut constituer à elle seule un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Ce n'est que dans le cas où l'absence prolongée ou répétée du salarié désorganise le fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation et impose son remplacement que le contrat peut être rompu sous respect des conditions suivantes :

- Le contrat ne peut être rompu avant l'expiration d'une période dite de garantie d'emploi de 6 mois consécutifs. Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié reprend son dernier emploi.
- Pour une ancienneté supérieure à 5 ans, cette garantie d'emploi est portée 9 mois.
- Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 ou 9 mois selon le cas, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, le salarié conserve une priorité d'embauche pendant les six mois suivant l'expiration de la période susvisée. Le salarié licencié pour absence (s) prolongée (s) ou répétée (s) due (s) à la maladie, a droit au paiement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 55 s'il a deux ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise.

15-2 - Maladie professionnelle ou accident du travail :

En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié.

A l'issue de cette suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi ou un emploi similaire, le salarié est réintégré dans les conditions prévues à l'article L. 1226-7 et suivants du code du travail. S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, sa réintégration relève des dispositions de l'article L. 1226-10 du même code.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE VII

EMPLOI – CLASSIFICATION

La classification dans l'emploi ne se détermine pas par le seul diplôme mais également par le savoir-faire requis pour exercer l'emploi et le degré d'autonomie dans l'exécution du travail.

Un salarié est tenu d'effectuer les tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe dans la mesure où le niveau de rémunération demeure inchangé.

Un salarié peut être amené de manière occasionnelle à effectuer des tâches correspondant à l'échelon immédiatement supérieur sans pour autant prendre la rémunération correspondant cet échelon.

Le changement d'emploi pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire dont la durée ne peut dépasser celle prévue par la période d'essai.

Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi précédent.

Les emplois relevant de la présente convention collective sont définis et classés selon les modalités fixées dans l'**Annexe 1**.

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois, une grille de concordance a été définie en **Annexe 2**.

CHAPITRE VIII

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

Article 16

Négociations triennales et quinquennales

Les organisations syndicales et patronales conviennent de se réunir pour négocier sur les différents sujets et selon les modalités et calendrier prévus par les dispositions de l'article L. 2232-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IX

SALAIRES ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

Article 17

Mensualisation

La rémunération des salariés permanents à temps complet ou partiel est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois conformément aux dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Le salaire mensuel de base résulte de la multiplication du salaire horaire brut par l'horaire mensuel de base.

Article 18

Rémunération minimum (Annexe 3-1)

La rémunération minimale professionnelle est calculée sur la base du minimum conventionnel multiplié par la durée légale du travail ou de l'horaire hebdomadaire prévu au contrat de travail à temps partiel.

Pour l'actualisation des salaires, la commission paritaire mixte se réunira au moins une fois par an après parution de la revalorisation du SMIC et au plus tard dans le mois qui suit la parution du décret de revalorisation du SMIC (avenant n° 5 du 17 juin 2010). A cette occasion, la partie patronale adressera aux organisations de salariés, un mois avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport indiquant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas chant, des salaires minima hiérarchiques. Les organisations syndicales de salariés adresseront leurs revendications à la partie patronale au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

Article 19

Salaires des jeunes salariés et des apprentis

La rémunération des jeunes salariés ne peut être inférieure au salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé, affecté d'un abattement égal :

- 20 % si le salarié est âgé de 16 ans ;
- 10 % si le salarié est âgé de 17 ans.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti titulaire d'un contrat d'apprentissage est fixé conformément aux dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.

Article 20

Rémunération à la tâche

Certains travaux manuels peuvent être rémunérés à la tâche.

Les prix et conditions de ces travaux doivent être fixés soit par avenant à la présente convention collective soit d'un commun accord entre employeur et salarié avant le commencement des travaux et faire l'objet d'une convention écrite établie en deux exemplaires dont l'un est remis à l'intéressé.

Les salariés travaillant à la tâche ne peuvent pas percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils percevraient s'ils étaient payés à l'heure.

La base de calcul de rémunération de travaux à la tâche sera identique pour tous les salariés de l'entreprise qui accomplissent les mêmes tâches.

La rémunération à la tâche ne pourra en aucun cas être inférieure au SMIC.

Article 21

Prestations en nature

A défaut d'accord ou d'usages plus favorables aux salariés, la valeur des avantages en nature (repas et logement) est déterminée selon les modalités ci-après :

- soit selon leur valeur réelle,
- soit le cas chant, forfaitairement sur option, conformément à l'arrêt du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole. **(Annexe 3-2)**

Article 22

Salaire des travailleurs handicapés

Les conditions de rémunération des travailleurs handicapés, reconnus comme tels par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), sont déterminées conformément aux dispositions des articles L.5212-1 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales et patronales se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 23

Prime d'ancienneté

Il est versé chaque salarié une prime d'ancienneté établie comme suit :

- % du salaire mensuel brut de base après 5 ans de services continus dans l'entreprise
- 1,5 % du salaire mensuel brut de base après 10 ans de services continus dans l'entreprise.

Cette prime est payable mensuellement.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- ./ la suspension des contrats décidée par accord des parties
- ./ les périodes de chômage occasionnées par les intempéries
- ./ les congés de maladie, les accidents du travail, les congés payés
- ./ les congés de maternité
- ./ les interruptions de contrat du fait de l'employeur.

Le temps d'apprentissage est compté pour le calcul de l'ancienneté. Les années passées dans l'établissement avant le dix-huitième anniversaire du salarié sont pris en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit la prime d'ancienneté.

Dispositions transitoires

Une régularisation devra être effectuée à la date d'entrée en vigueur de la présente convention selon des modalités définies entre les salariés et les employeurs afin de mettre en place le versement mensuel de cette prime. A défaut d'accord sur les modalités de régularisation, celle-ci devra intervenir dans les deux mois qui suivront l'extension de la présente convention collective par le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche.

Article 24

Prime d'assiduité

Afin de valoriser la présence et l'assiduité des salariés au sein des entreprises couvertes par la présente convention collective, les parties signataires décident de mettre en place une prime d'assiduité d'un montant annuel de 300 € versée trimestriellement (soit 75 € par trimestre) aux salariés à temps complet ou à temps partiel au prorata temporis pour ces derniers, justifiant de 12 mois de services continus au sein de l'entreprise. Cette prime est versée au personnel de production, du niveau I-1 au niveau IV-2 et est versée intégralement en cas de présence continue au cours du trimestre.

En cas de retards répétés, d'absence pour maladie ou accident (plus de 1 jour dans le trimestre), ou d'absences telles que définies dans l'annexe 4, celle-ci ne sera pas due (avenant n° 1 du 30 juin 2009).

Ne sont pas pris en compte les absences pour accidents du travail, maladies professionnelles, congés payés, congés familiaux, RTT ainsi que les absences définies dans l'annexe 4 (avenant n° 1 du 30 juin 2009).

Sous réserve de l'application d'un accord d'entreprise plus favorable, la mise en place et le versement de cette prime d'assiduité ne se cumulent pas avec toute autre gratification ou prime à caractère annuel l'exception de primes versées à l'occasion d'un accord de participation ou d'intéressement.

Article 25

Remboursement de frais

Les salariés qui sont tenus d'utiliser leur véhicule personnel pour le service de l'employeur et à sa demande, sont indemnisés selon le barème établi chaque année par la loi de finances.

CHAPITRE X

MODALITE DE PAIEMENT DES SALAIRES

Article 26

Périodicité de la paie

La paie se fait, pendant les heures de travail au moins une fois par mois, et en tout cas avant le cinquième jour ouvré suivant l'échéance de chaque mois civil.

Article 27

Bulletin de paie

Un bulletin de paie est obligatoirement délivré lors de chaque paiement, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE XI

DUREE DU TRAVAIL – TRAVAIL EFFECTIF

Article 28

Dure du travail

La durée du travail est réglementée :

- par les articles L. 713-1 et suivants du code rural, les dispositions du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ;
- les décrets et arrêts pris en application de ces textes ;
- l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles dont un exemplaire est joint à la présente (**Annexe 5**)
- par l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier (**Annexe 5**)

Article 29

Définition du travail effectif

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

Article 30

Présence constituant du travail effectif

30-1 - Temps nécessaire à la restauration et aux pauses

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses pendant lesquelles le salarié ne reste pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés sauf accord d'entreprise plus favorable.

30-2 - Temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif sauf dispositions contraires, conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail (avenant n° 1 du 30 juin 2009).

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L 713-5 du Code rural, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur, ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage ou de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré en tant que tel (avenant n°1 du 30 juin 2009).

Article 31

Astreintes

31-1 - Définition

L'astreinte est définie par l'article L. 713-5 du code rural et l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

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

La durée de cette intervention sera considérée comme un temps de travail effectif.

31-2 - Organisation des astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve en ce cas que le salarié en soit averti en toute hypothèse au moins un jour franc à l'avance.

31-3 - Indemnisation des astreintes

Pour l'élevage et les productions végétales, il est prévu un maximum de 10 astreintes par an avec un maximum de 3 par mois.

L'astreinte est indemnisée comme suit :

- 1 heure pour le jour
- 2 heures pour la nuit
- 3 heures pour un jour et une nuit.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation financière correspondante.

CHAPITRE XII

REPOS DOMINICAL ET TRAVAIL DU DIMANCHE

Article 32

Repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles il convient d'ajouter les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures de repos consécutif intégrant la journée du dimanche.

Article 33

Dérogation au repos dominical

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel :

- soit toute l'année,
- soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités fixes par l'article L. 714-1 du code rural.

Article 34

Travail du dimanche pour les activités de production à l'exclusion des fermes-auberges

34-1 - Productions ou activités pour lesquelles le dimanche n'est pas régulièrement travail

Sous réserve de l'obtention de la dérogation demandée au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle :

1 - Dans la limite de 5 dimanches par an, les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche seront payées sur la base horaire normale majorée de 25 % ou seront remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette majoration est cumulable avec celle résultant des heures supplémentaires.

2 - Au-delà de ce seuil, les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche seront payées sur la base horaire normale majorée de 50% ou seront remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette majoration n'est pas cumulable avec celle résultant des heures supplémentaires.

34 - 2 - Productions ou activités pour lesquelles le dimanche est régulièrement travaillé Elevage/soins aux animaux – fruits et légumes

Les heures de travail effectuées le dimanche seront payées sur la base de l'horaire normal.

Article 35

Travail du dimanche et des jours fériés pour les activités de service hors production

35 - 1 - Personnel employé à temps complet ou temps partiel en ferme-auberge

Le personnel occupé à travailler les fins de semaines et les jours fériés, sera rémunéré sur la base du coefficient I-3, et percevra, en outre, une majoration de salaire de + 15 % pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés.

35 - 2 - Personnel travaillant habituellement le dimanche à des activités de service

Le personnel travaillant habituellement le dimanche à des activités de service, hors production, telles que vente de produits majoritairement issus de l'exploitation, d'accueil dans les exploitations labellisées « tourisme à la ferme », percevra une majoration du taux horaire de 25 %.

CHAPITRE XIII

TRAVAIL EFFECTUE UN JOUR FERIE OU LA NUIT

Article 36

Travail de nuit

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle des établissements soumis à la présente convention et doit rester exceptionnel.

Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit, entre autres, d'assurer la sauvegarde des récoltes, du bétail ou de répondre à une exigence commerciale.

Les travaux exceptionnels de nuit, c'est-à-dire ceux se situant entre 22 heures et 7 heures qui s'ajoutent aux horaires habituels de travail, au sein des mêmes 24 heures (de 0 à 24 heures), donnent droit, au profit du salarié, à une majoration des salaires de 25 %.

Toutefois, en ce qui concerne les travaux saisonniers ou de récolte, lorsque le travail de nuit est la conséquence de la mise en place d'une organisation temporaire en horaires décalés, les heures effectuées entre 22 heures et 7 heures ne sont pas majorées.

Les salariés appelés à effectuer des travaux de nuit ne pourront accomplir plus de 270 heures de travail de nuit au cours d'une période de 12 mois consécutifs. Au-delà, ils seront considérés comme travailleurs de nuit. Dans ce cas, les heures de nuit effectuées au-delà de 270 heures donneront lieu à une compensation salariale sous forme de majoration des salaires de 25%, conformément aux dispositions de l'article L 3122-39 du Code du travail (avenant n° 1 du 30 juin 2009).

Article 37

Liste des jours fériés

Les jours fériés légaux applicables sont les suivants :

1 ^{er} janvier	Lundi de Pentecôte
Lundi de Pâques	14 juillet
1 ^{er} mai	15 août
8 mai	Toussaint
Ascension	11 novembre
	Noël

auxquels se rajoutent 2 jours fériés locaux :

- Vendredi Saint
- Saint Etienne

Cette liste est purement indicative et est susceptible de modifications en fonction des évolutions législatives.

Article 38

Jours fériés chômés et payés

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

Ces jours fériés, s'ils sont chômés, seront rémunérés dans les mêmes conditions que le 1^{er} mai, c'est-à-dire qu'ils donnent lieu à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage des jours fériés considérés.

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

Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

En cas de chômage des jours fériés, le salarié est normalement payé s'il justifie de 2 mois de présence dans l'entreprise et qu'il a été présent le dernier jour précédent le jour férié et le jour de travail suivant ce jour.

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

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

Article 39

Récupération des jours fériés

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

Article 40

Journée de solidarité

La journée de solidarité est définie par accord au niveau de chaque entreprise. A défaut d'accord, elle est fixée au Lundi de Pentecôte.

La journée de solidarité pourra être prise selon les modalités définies par la loi.

Article 41

Rémunération des jours fériés travaillés

Lorsque les jours fériés légaux (autres que le 1^{er} mai) sont travaillés, les heures de travail effectuées seront payées sur la base horaire normale majorée de 25 % ou sont remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette majoration est cumulable avec celles résultant des heures supplémentaires sauf dans les cas prévus à l'article 43.

Article 42

Rémunération des autres jours fériés travaillés – Cas particuliers

42-1 - Personnel employé à temps complet ou à temps partiel en ferme-auberge

Le personnel occupé à travailler les fins de semaines et les jours fériés, sera rémunéré sur la base du coefficient I-3 et percevra, en outre, une majoration de salaire de + 15 % pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés.

42- 2 - Personnel travaillant habituellement à des activités de service

Le personnel travaillant habituellement à des activités de service, hors production, telles que vente de produits majoritairement issus de l'exploitation, d'accueil dans les exploitations labellisées « tourisme à la ferme », percevra une majoration du taux horaire de 25 %.

42-3 - Travaux saisonniers

Pour les salariés non mensualisés dont l'ancienneté est inférieure à 2 mois de date à date, lors de la survenance d'un jour férié, la majoration du salaire correspondant aux heures effectuées durant ces jours fériés est fixée à 15 %.

42-4 – Elevage/soins donnés aux animaux – Fruits et légumes

Pour le personnel occupé à travailler les jours fériés, les heures de travail effectuées les jours fériés seront payées sur la base horaire normale.

CHAPITRE XIV

CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

Article 43

Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Dans les cas d'absences prévisibles, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur sur demande présentée au moins 48 heures à l'avance. Pour les autres cas d'absence, le salarié devra, sauf impossibilité justifiée et constatable, informer l'employeur des raisons de son absence le plus rapidement possible, dans la limite de sa journée de travail normal.

Article 44

Congés payés annuels

Les congés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Tout salarié qui justifie, au cours de l'année de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), avoir été occupé chez le même employeur pendant un minimum de dix jours de travail effectif (avenant n° 1 du 30 juin 2009) a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an.

L'indemnité afférente au congé principal est égale au 1/10ème de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'exploitation. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.

Article 45

Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels rémunérés seront accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

- | | |
|--|-----------------|
| ○ mariage ou PACS de l'intéressé | 4 jours |
| ○ mariage ou PACS d'un enfant | 1 jour |
| ○ assistance aux obsèques | |
| • d'un enfant, d'un conjoint, d'un concubin ou d'un PACS | 3 jours |
| • d'un ascendant direct, frère, sœur, beaux-parents | 1 jour |
| ○ naissance ou adoption | 3 jours. |

Ne pourront être, dans ce cas, considérés comme jours de congé que les jours ouvrés.

La rémunération due au titre de ces congés exceptionnels sera calculée sur la base de la durée habituelle de travail du salarié.

Il ne sera pas tenu compte des heures de travail ainsi rémunérées dans le calcul des heures supplémentaires.

Article 46

Autres congés non rémunérés

Les salariés pourront bénéficier des congés prévus par les dispositions du code du travail et notamment :

- Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article L. 3133-1 du code du travail)
- Congé de formation économique, sociale et syndicale (article L. 3142-7 du code du travail)
- Congé mutualiste (article L. 3142-37 du code du travail)
- Congé de représentation (article L. 3142-41 du code du travail)
- Congé de solidarité internationale (article L. 3142-22 du code du travail)
- Congé de solidarité familiale (article L. 3142-16 du code du travail)
- Congé de soutien familial (article L. 3142-22 du code du travail)
- Congé d'accueil dans la citoyenneté française.

CHAPITRE XV

DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 47

Contrat à durée déterminée et indéterminée

47-1 - Contrat à durée déterminée (C.D.D.)

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

47-2 - Contrat à durée indéterminée (C.D.I.) : démission – licenciement

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail.

Article 48

Suspension du contrat de travail

Si l'arrêt de travail est dû au fait que le salarié a été victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, ce sont les dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail qui seront appliquées.

Article 49

Rupture du contrat

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la rupture du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis.

Article 50

Licenciement pour motif économique

Tout licenciement pour suppression d'emploi pour raison économique ne peut intervenir qu'après consultation du ou des délégués du personnel ou des délégués syndicaux d'entreprise, quand l'existence de ces délégués est de droit en application d'un texte législatif, réglementaire ou conventionnel, ou du comité d'entreprise.

Le choix du ou des salariés licenciés est fait en fonction des quatre critères suivants : (article L. 1233-3 du code du travail)

- | | | |
|---|---|-----------|
| - Les capacités professionnelles |) | |
| - L'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi |) | de chacun |
| - Les charges de famille |) | |
| - Les possibilités de reclassement |) | |

Article 51

Préavis

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement donnent lieu à un préavis, sauf en cas de faute grave, lourde ou force majeure. Sa durée est de :

51-1 – Rupture à l'initiative de l'employeur

- moins de 6 mois d'ancienneté : 8 jours
- entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour le personnel de niveau I à IV
2 mois pour les cadres
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour le personnel de niveau I à IV
4 mois pour les cadres de niveau I et II
6 mois pour les cadres de niveau III.

51-2 – Rupture à l'initiative du salarié

- moins de 6 mois d'ancienneté : 8 jours
- entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour le personnel de niveau I à IV
2 mois pour les cadres
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour le personnel de niveau I à IV
2 mois pour les cadres de niveau I et II
3 mois pour les cadres de niveau III.

Article 52

Autorisations d'absences pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié de niveau I à IV a droit à des absences autorisées non rémunérées au moins égale à 2 demi-journées par semaine. Elles sont proratisées selon la durée du travail des salariés à temps partiel.

Elle est rémunérée en cas de licenciement économique si le salarié n'adhère pas à une convention de reclassement personnalisée (C.R.P.).

Pour un cadre, l'autorisation d'absences ci-dessus visée est portée à :

- 16 jours ouvrables pour un cadre de niveau I et II ;
- 18 jours ouvrables pour un cadre de niveau III.

Ces autorisations d'absences doivent être fractionnées en plusieurs périodes dont la durée ne peut excéder 4 jours en accord avec l'employeur.

Article 53

Formalités à la charge de l'employeur

A la fin du préavis ou à la fin des relations contractuelles, l'employeur est tenu de délivrer au salarié :

- un certificat de travail avec les mentions obligatoires
- une attestation Pôle Emploi
- le dernier bulletin de paye
- le reçu pour solde de tout compte.

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées (avenant n°1 du 30 juin 2009).

Article 54

Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié pour quel que motif que ce soit alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit à une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'article L1234-9 du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté (avenant n°1 du 30 juin 2009).

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au prorata temporis.

Article 55

Délai d'évacuation du logement de fonction

A la fin de la période d'emploi, le salarié doit évacuer le logement de fonction dont il disposait à titre d'accessoire au contrat de travail :

55-1 - En cas de licenciement

- dans un délai de 30 jours

55-2 2 - En cas de départ volontaire ou de licenciement pour motif économique.

- moins de 1 an de présence : 1 mois
- entre 1 et 2 ans de présence : 2 mois
- au-delà de 2 ans de présence : 3 mois.

CHAPITRE XVI

TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

Article 56

Egalité de rémunération Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

(Annexe 6)

CHAPITRE XVII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 57

Apprentissage et formation professionnelle

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires, d'une part, à une fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les employeurs peuvent exiger à tout moment la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de se préparer à l'examen de fin de cycle.

Pendant le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Article 58

Formation et perfectionnement professionnel

Sans préjudice de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, complétée et modifiée par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et des accords nationaux, tout salarié dispose d'un droit individuel à la formation, en vue de parfaire son perfectionnement professionnel

Article 59

Participation au financement de la formation des salariés

Les entreprises versent à destination du fonds d'assurance formation des salariés d'exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA) les contributions prévues en fonction de leur effectif par la convention du 23 novembre 1972 modifiée créant ledit fonds d'assurance formation.

CHAPITRE XVIII

HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES SALARIES

Article 60

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 4611-1 et suivants du code du travail occupant au moins 50 salariés.

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables ; il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite suivre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. Le coût de cette formation ainsi que le maintien du salaire sont pris en charge par l'employeur.

Article 61

Hygiène et salubrité des locaux

Les exploitations et établissements visés par la présente convention doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel conformément aux dispositions du code du travail.

Article 62

Sécurité du personnel

Toutes mesures sont prises pour assurer la sécurité du personnel. A ce sujet, les exploitations et entreprises agricoles devront se conformer aux prescriptions des articles L. 4221-1 et suivants et R. 4321-1 et suivants du code du travail.

Lorsque la nature des travaux l'exige, l'employeur met à la disposition des salariés une tenue de travail appropriée.

Article 63

Plan d'évaluation des risques

(Annexe 7)

CHAPITRE XIX

RETRAITE, INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PLANS D'EPARGNE SALARIALE

Article 64

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

64-1 - Départ volontaire

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit doit en informer par écrit son employeur. A la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1237-9 et suivants du code du travail égale à :

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

Le délai de préavis et le salaire à prendre en considération sont les mêmes qu'en cas de licenciement.

64-2 - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein et qu'il remplit les conditions d'âge et de trimestres cotisés.

L'employeur procédant à la retraite devra notifier celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge et devra respecter le même préavis qu'en cas de licenciement.

L'indemnité de mise à la retraite est la même qu'en cas de licenciement.

Article 65

Retraite complémentaire

Sous réserve de l'application aux agents d'encadrement et de maîtrise des dispositions résultant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitation agricoles du 02 avril 1952, étendue par arrêté ministériel du 13 octobre 1953, les employeurs sont tenus d'affilier tous leurs

salariés d'exécution à la-CAMARCA pour la retraite complémentaire et à AGRI PREVOYANCE pour la prévoyance, GROUPE AGRICA dont le siège est à Paris, 21 rue de la Bienfaisance.

Les cotisations CAMARCA pour la retraite complémentaire ont même assiette que celles des assurances sociales.

Le taux contractuel de cotisation de la CAMARCA et d'AGRI PREVOYANCE et leur répartition patronale et salariale sont fixés périodiquement par voie d'avenant.

Article 66

Intéressement, participation et plans d'épargne salariale

Les dispositifs d'intéressement des salariés, de participation aux résultats et de plans d'épargne d'entreprise peuvent être mis en place dans chaque entreprise dans les cas prévus par la loi.

CHAPITRE XX

AVANTAGES ACQUIS

Article 67

Avantages acquis

La présente convention collective s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers et les accords d'établissement lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

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

En matière de salaire notamment, les rémunérations, avant toute déduction des contributions sociales ouvrières, pratiquées antérieurement à la date d'effet de la convention, ne peuvent être diminuées.

Pour l'application de cette dernière disposition, seront comparées la rémunération antérieurement pratiquée y compris les primes accessoires et la rémunération résultant de la présente convention, les primes antérieurement octroyées pourront recouvrir totalement ou partiellement les augmentations de salaires au temps résultant de la présente convention.

Un accord d'entreprise concrétise le passage des usages de chaque exploitation ou entreprise agricole à l'application de la convention collective.

En cas de différend de caractère collectif lors de la conclusion de cet accord d'établissement, l'arbitrage sera rendu par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dont relève l'exploitation, ceci par dérogation aux règles de l'article 6.

En cas de conflit, la juridiction compétente sera saisie.

Article 68

Annulation de toute convention ou accord antérieur

La présente convention annule et remplace tout accord et convention collective antérieure.

Article 69

Dispositions finales – Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente convention prendront effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Elles annulent et remplacent celles contenues dans la convention collective du 2 décembre 1985 concernant les exploitations agricoles de la région Alsace.

La présente convention collective sera déposée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Un exemplaire de cette convention sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Strasbourg, Saverne, Colmar et Mulhouse.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Guebwiller, le 14 Février 2008

(suivent les signatures)

- Union régionale d'Alsace des syndicats CFDT
- Union régionale d'Alsace des syndicats CFTC
- Union Départementale du Haut-Rhin des syndicats CGT-FO
- Syndicat des Cadres d'exploitants agricoles (Sections du Bas-Rhin et du Haut-Rhin)
- Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants agricoles du Bas-Rhin
- Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants agricoles du Haut-Rhin
- Fédération des Maraîchers d'Alsace
- Association des viticulteurs d'Alsace
- Groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien
- Association des fermes auberges du Bas-Rhin
- Association des fermes auberges du Haut-Rhin

Ont signé par avenant du 15 octobre 2009

- Syndicat des Horticulteurs du Bas-Rhin
- Syndicat des Horticulteurs du Haut-Rhin
- Entrepreneurs des Territoires du Bas-Rhin
- Entrepreneurs des Territoires du Haut-Rhin
- Coop de France Alsace, section CUMA

Déposée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi le 1^{er} Septembre 2008.

ANNEXE 1

CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

NIVEAU ET DEFINITION DES EMPLOIS		Coef.
1 – <u>PERSONNEL DE PRODUCTION, DE BUREAU ET PERSONNEL COMMERCIAL</u>		
<u>NIVEAU I – EMPLOIS D'EXÉCUTION</u>		
Emploi d'exécution – 1^{er} échelon		
Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après <u>simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière</u> . Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.		I-1
Après 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, le salarié passera au Niveau 1 Echelon 2		I-2
Emploi d'exécution – 3^{ème} échelon		
Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation, <u>par habitude ou apprentissage</u> , nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple. Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.		I-3
Ce niveau d'emploi correspond, pour les salariés concernés et n'ayant pas 12 mois d'ancienneté, aux référentiels de la Reconnaissance Paritaire Professionnelle d' «Ouvrier Spécialisé en Production viticole ». (avenant n° 5 du 17 juin 2010)		
<u>NIVEAU II – EMPLOIS SPÉCIALISÉS</u>		
Les deux échelons de niveau 2 décrits ci-après correspondent aux référentiels techniques du CAPA		
Emploi spécialisé – 1^{er} échelon		
<u>Emploi comportant des tâches</u> d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.		II-1
Ce niveau d'emploi correspond, pour les salariés concernés et ayant plus de 12 mois d'ancienneté, aux référentiels de la Reconnaissance Paritaire Professionnelle d' «Ouvrier Spécialisé en Production viticole ». (avenant n° 5 du 17 juin 2010)		
Emploi spécialisé – 2^{ème} échelon		
L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.		II-2

NIVEAU III – EMPLOIS QUALIFIÉS

Emploi qualifié – 1^{er} échelon

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage de matériel par exemple). Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

III-1

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

Emploi qualifié – 2^{ème} échelon

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données. Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

III-2

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

NIVEAU IV : EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIÉS **(avenant n° 4 du 17 juin 2010)**

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

Emploi hautement qualifié – Échelon 1

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions générales et régulières nécessitant la connaissance et la maîtrise approfondies des matériels et/ou des outils. Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

IV-1

Emploi hautement qualifié – Échelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les processus et procédures des travaux confiés. Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis. Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

IV-2

NIVEAU V : TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE
(avenant n° 4 du 17 juin 2010 applicable au 1^{er} janvier 2011)

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tel que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole)

Techniciens - Échelon 1

Il assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique....

V-1

Techniciens - Échelon 2

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

V-2

Agents de maitrise - Échelon 2

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

V-2

NIVEAU VI : TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE
(avenant n° 4 du 17 juin 2010 applicable au 1^{er} janvier 2011)

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou du niveau II (tel que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles)

Techniciens

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté. Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

VI

Agents de maitrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectué par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la Direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

VI

2 – PERSONNEL D'ENCADREMENT
(avenant n° 4 du 17 juin 2010)

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tel que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles)

NIVEAU VII

Personnel qui, à partir des directives du supérieur hiérarchique, constitue les équipes, organise le travail d'autres salariés et rend compte d'éventuels manquements. Cet emploi correspond soit à la catégorie des cadres occupés selon l'horaire collectif, soit à celle des cadres organisant leur temps de travail, telles qu'elles sont déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui leur sont attachées.

VII

NIVEAU VIII

Personnel qui dirige les travaux suivant les instructions générales établies périodiquement. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur tant sur le plan technique que pratique. Embauche éventuellement du personnel. Cet emploi correspond à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

VIII

NIVEAU IX

Personnel qui administre l'exploitation suivant des directives générales laissant une large part à son initiative personnelle. Procède aux actes et aux ventes de l'exploitation. Embauche et paie le personnel. Cet emploi correspond à la catégorie des cadres dirigeants déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

IX

ANNEXE 2

Tableau de concordance - Convention collective d'Alsace

Ancienne classification		Nouvelle classification		
Manœuvre	Coef. 100	Emploi d'exécution (moins de 6 mois d'ancienneté continue)	Niveau I	Echelon 1
Manœuvre	Coef. 105	Emploi d'exécution (plus de 6 mois d'ancienneté continue)	Niveau I	Echelon 2
Ouvrier	Coef. 110	Emploi d'exécution	Niveau I	Echelon 3
Ouvrier	Coef. 115	Emploi spécialisé	Niveau II	Echelon 1
Ouvrier spécialisé	Coef. 120	Emploi spécialisé	Niveau II	Echelon 2
Ouvrier spécialisé	Coef. 130	Emploi qualifié	Niveau III	Echelon 1
Ouvrier qualifié	Coef. 135	Emploi qualifié	Niveau III	Echelon 2
Ouvrier hautement qualifié	Coef. 140	Emploi hautement qualifié	Niveau IV	Echelon 1
Chef d'équipe	Coef. 145	Emploi hautement qualifié	Niveau IV	Echelon 2
		Technicien	Niveau V	Echelon 1
		Technicien	Niveau V	Echelon 2
		Agent de Maîtrise	Niveau V	Echelon 2
		Technicien	Niveau VI	
		Agent de Maîtrise	Niveau VI	
Cadres 3 ^{ème} groupe	Niveau VI	Cadre	Niveau VII	
Cadres 2 ^{ème} groupe	Niveau VII	Cadre	Niveau VIII	
Cadres 1 ^{er} groupe	Niveau VIII	Cadre	Niveau IX	

ANNEXE 3-1

Barème des salaires minima conventionnels (Avenant n° 16 du 17/01/2020)

A compter du 1^{er} Février 2020, les salaires horaires et mensuels minima sont fixés comme suit :

Nouvelle classification		Taux horaire	Rémunération mensuelle (base 151,67 heures)
Niveau I	Échelon 1	10,15	1 539,45
	Échelon 2	10,22	1 550,07
	Échelon 3	10,33	1 566,75
Niveau II	Échelon 1	10,42	1 580,40
	Echelon 2	10,53	1 597,09
Niveau III	Échelon 1	10,60	1 607,70
	Echelon 2	10,82	1 641,07
Niveau IV	Échelon 1	11,09	1 682,02
	Echelon 2	11,68	1 771,51
Niveau V	Échelon 1	12,38	1 877,67
	Echelon 2	13,48	2 044,51
Niveau VI		15,05	2 282,63
Niveau VII		16,75	2 540,47
Niveau VIII		19,35	2 934,81
Niveau IX		22,67	3 438,36

ANNEXE 3-2

Barème des avantages en nature gratuit ou à titre onéreux

AVANTAGES EN NATURE :

A défaut d'accord ou d'usages plus favorables aux salariés, la valeur des avantages en nature (repas et logement) est déterminée selon les modalités ci-après :

- soit selon leur valeur réelle,
- soit le cas échéant, forfaitairement sur option, conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole.

Avantage en nature logement 2010		
Méthode de l'évaluation réelle (1)		
Valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation + valeur réelle des avantages accessoires		
Méthode de l'évaluation forfaitaire (1)		
Rémunération mensuelle brute (2)	Logement avec	
	Une pièce principale	Plusieurs pièces principales
R < 1 442,50	62,60 €	33,40 € par pièce principale
De 1 442,50 à 1 730,99	73,10 €	47,00 € par pièce principale
De 1 731,00 à 2 019,49	83,50 €	62,60 € par pièce principale
De 2 019,50 à 2 596,49	93,90 €	78,20 € par pièce principale
De 2 596,50 à 3 173,49	114,90 €	99,10 € par pièce principale
De 3 173,50 à 3 750,49	135,70 €	120,00 € par pièce principale
De 3 750,50 à 4 327,49	156,60 €	146,00 € par pièce principale
A partir de 4 327,50	177,40 €	167,00 € par pièce principale
1 : Méthode de l'évaluation réelle ou du forfait sur option de l'employeur. 2 Rémunération mensuelle brute en espèces, après application d'une éventuelle déduction forfaitaire spécifique pour frais : professionnels.		

Avantage en nature repas 2010
4,35 € par repas ou 8,70 € par jour

ANNEXE 4

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ABSENCES DONNANT LIEU AU VERSEMENT OU NON DE LA PRIME D'ASSIDUITÉ

Absences donnant lieu au versement de la prime d'assiduité	Absences ne donnant pas lieu au versement de la prime d'assiduité
- Congés payés - RTT - Accident du travail ou maladie professionnelle - Congé de maternité ou d'adoption - Repos compensateur - Congé pour événements familiaux (article 46 de la convention collective) - Heures de délégation dans le cadre des différents mandats d'institutions représentatives du personnel - Heures de délégation dans le cadre des différents mandats électifs (conseiller prud'hommes) - Participation à des actions de formation - Congé de paternité (article L 1225-35 du code du travail) - Participation aux différentes élections professionnelles (conseil de prud'hommes, caisses MSA, chambres d'agriculture,...) - Jury d'assise et assesseurs de TASS - Participation à des commissions paritaires (CPRE, FAFSEA,...), à des commissions mixtes, - Journée de participation à la Défense nationale - Congé de bilan de compétences - Congé d'examen - Congé de formation des représentants du personnel - Congé pour VAE - Assistance ou représentation d'un salarié devant l'employeur ou le conseil de prud'hommes - Conseiller du salarié - Conseiller prud'homale - Période de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur - Autorisation de sortie accordée par l'employeur - Congé de formation économique, sociale et syndicale non rémunéré (art. 47 de la convention collective) - Congé individuel de formation	- Arrêt de travail pour maladie - Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse - Congé mutualiste - Congé de représentation - Congé de solidarité internationale - Congé de solidarité familiale - Absences injustifiées - Congé pour enfant malade - Congé de présence parentale - Congé de solidarité ou de soutien familial - Congé parental d'éducation - Participation aux congrès et AG d'organisations professionnelles - Congé sans solde - Absences ou congés liés à la vie politique - Congé sabbatique - Congé pour création d'entreprise - Congé d'enseignement, de recherche et d'innovation - Retards répétés

ANNEXE 5

PRINCIPAUX ACCORDS NATIONAUX SUR LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE

**- ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

(étendu par arrêté du 3 mars 1982 – JO du 17 mars 1982)

**- ACCORD NATIONAL DU 18 JUILLET 2002 SUR LES SAISONNIERS, SUR DIVERSES
DISPOSITIONS SUR LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET SUR L'ORGANISATION DE
LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI EN AGRICULTURE**

(étendu par arrêté du 28 octobre 2002 – JO du 30 octobre 2002)

ANNEXE 6

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article L. 140-2

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L. 123-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.
- c) Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

Article L. 123-2

Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L 122-25 à L 122-27, L 122-32 ou L 224-1 à L 224-5 du présent code.

Article L. 123-3

Les dispositions des articles L 123-1 et L 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9° de l'article L 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L 123-4.

Article L. 123-4

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article

L 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L 132-18 à L 132-25.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, de délégués du personnel.

Ce plan s'applique, sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi.

Article L. 123-4-1

Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les articles L 123-3 et L 123-4, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Article L. 123-5

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L 122-14-4 du présent code est également applicable.

Article L. 123-6

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L 140-2 à L 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article L. 123-7

Le texte des articles L 123-1 à L 123-7 est affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

ANNEXE 7

PLAN D'EVALUATION DES RISQUES

Article L 230-2 document unique

I - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé « physique et mentale » des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II - Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

a) Eviter les risques ;

b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

c) Combattre les risques à la source ;

d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants « notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 » ;

h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

c) Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

IV - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation « nucléaire de basse ou une installation » figurant sur la liste prévue au IV de l'article L 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, lorsqu'un salarié ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures prévues aux I, II et III. Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

Article R 230-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L 230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L 236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L 236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L 236-4.

Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L 231-2.