

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 18 Novembre 1985

CONCERNANT

LES EXPLOITATIONS AGRICOLES

ET HORTICOLES

DU DEPARTEMENT

DES PYRENEES-ATLANTIQUES

MISE A JOUR :

Avenant n° 36 du 07 Octobre 2008, étendu JO du 03/09/2009

Avenant n° 37 du 16 septembre 2009 (salaires), étendu RAA n°11 du 27/05/2010

Avenant n° 38 du 12 novembre 2009, étendu JO du 13/11/2010

Avenant n° 39 du 23 février 2010 (salaires), étendu RAA du 22/07/2010

Avenant n° 40 du 15/04/2010 renvoi à la négociation, remplacé avenant 43 du 20/01/2012

Avenant n° 41 du 01/03/2011 (salaires), étendu RAA du 28/07/2011

Avenant n° 42 du 20/01/2012 (salaires), étendu RAA du 31/05/2012

Avenant n° 43 du 20/01/2012, (mise à jour), étendu JO du 23/08/2012

ANNEXE : Accord National du 23 décembre 1981

TABLE DES MATIERES

N.B. : En italique et en gras, dispositions applicables à l'embauche et au début du contrat de travail.

	Articles
Absences -----	49
<i>Age d'admission aux travaux agricoles</i> -----	19
Aménagement du congé -----	54-3
Aménagement de la durée du travail -----	42
Application des lois sociales -----	17
Autres congés :	56
1 - congés pour événements familiaux -----	56
2 - congé exceptionnel -----	56
<i>Bulletin de paie</i> -----	52
Certificat de travail -----	64
Champ d'application -----	01 ^r
Champ d'application territorial -----	03
Comité d'entreprise -----	13
Conditions de cessation des contrats à durée déterminée -----	62
Congés payés -----	54
Constitution de la Commission Paritaire d'interprétation -----	56 bis
Contrat de travail intermittent -----	48-1
Contrôle de la durée du travail -----	48
<i>Définitions des emplois - Classifications hiérarchiques</i> -----	28
Délai-congé ou préavis -----	61
Délégués du personnel -----	12
Délégués syndicaux -----	11
Délégués syndicaux interentreprises -----	11-1
Dénonciation de la Convention -----	06
Droit d'expression des salariés -----	14
Durée annuelle maximale du travail -----	46-3
Durée de la convention collective -----	04
Durée du Congé -----	54-1
Durée journalière maximale du travail -----	46-2
Durée maximale du travail -----	46
Durée normale du travail -----	40
<i>Embauche</i> -----	21
Epoque et ordre des départs en congé -----	54-4

	Articles
Formation professionnelle -----	16
Frais de transport et d'emménagement du salarié logé par l'employeur --	39
<i>Garantie de rémunération</i> -----	30
1 - <i>Intempéries - Sinistres et Morte saison</i> -----	30
2 - <i>Accidents et maladie</i> -----	30
Heures de travail prises en compte pour la durée maximale -----	46-1
Heures supplémentaires -----	44
Horaires individualisés -----	43-1
Hygiène et sécurité des travailleurs -----	58
a) Principes généraux -----	58
b) Hygiène et sécurité -----	58
c) Sécurité des machines -----	58
d) Travail des jeunes -----	58
e) Médecine du travail -----	58
Indemnisation des délégués en commission mixte et aux instances paritaires prévues par la convention collective -----	08
Indemnité de congés payés -----	54-5
Indemnité de départ en retraite -----	63-1
Indemnité de licenciement -----	61
Jours fériés -----	55
Liberté d'opinion - Exercice droit syndical -----	10
<i>Livre de Paie</i> -----	53
Logement -----	59
<i>Logement (évaluation)</i> -----	38
Maximum d'entreprise -----	47
Modalités d'application - avantages acquis -----	02
Modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des Membres d'un CHSCT et son financement -----	58 bis
Nature et durée des contrats de travail -----	24
<i>Nourriture (évaluation)</i> -----	37
Obligation de négocier -----	07
Ordre des licenciements et des réembauchages -----	63
Organisation et fonctionnement de l'apprentissage -----	34 bis
<i>Paye - Périodicité</i> -----	51
<i>Période d'essai</i> -----	22
Périodes assimilées à des périodes de travail effectif -----	54-2
Présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail -----	20

	Articles
Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif - - - - -	27
Prime d'ancienneté - - - - -	31
Procédure à suivre pour infliger une sanction disciplinaire - - - - -	60-1
Procédure conventionnelle de conciliation des conflits collectifs et des conflits individuels de travail - - - - -	09
Protection de la maternité et éducation des enfants - - - - -	57
Protection des salariés et droit disciplinaire - - - - -	60
Récupération des heures perdues - - - - -	41
Régime complémentaire de prévoyance et de retraite - - - - -	18
Règlement intérieur - - - - -	15
Rémunération des apprentis - - - - -	34
Rémunération horaire - - - - -	29
Répartition de la durée normale du travail - - - - -	43
Repos compensateur - - - - -	45
Repos hebdomadaire - - - - -	50
Révision de la Convention - - - - -	05
Salaires des jeunes ouvriers - - - - -	33
Salaire du personnel féminin - - - - -	32
Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi - - - - -	35
Sous-entreprise marchandage - - - - -	26
Suspension du contrat en cas de maladie, d'accident, maternité -Service National - Remplacement - - - - -	23
Travail à la tâche - - - - -	65
Travail à temps partiel - - - - -	25
Travailleurs handicapés - - - - -	36
Travaux du dimanche ou de nuit - - - - -	44 bis

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES EXPLOITATIONS HORTICOLES

	Articles
Définitions des emplois - classifications hiérarchiques - - - - -	66 bis
Garanties de rémunération en cas d'arrêt de travail pour raison de santé - - - (abrogé par avenant n° 10 du 22/02/1989)	68
Intempéries - - - - -	69
Prime de départ à la retraite - - - - -	67 bis
Primes diverses - Frais de déplacement - - - - -	67
Rémunération horaire - - - - -	66

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

	Articles
Avantages acquis -----	83
Classification des emplois -----	70
Congés de perfectionnement -----	79
Contrat d'engagement -----	72
Délai-congé ou préavis -----	80
Dispositions finales -----	84
Durée du travail - Rémunération - Salaire de base -----	73
Frais d'emménagement -----	77
Indemnité de départ en retraite -----	82
Indemnité de licenciement -----	81
Indemnité et garantie d'emploi en cas de maladies ou accidents -----	78
Logement de fonction -----	74
Période d'essai - Embauchage -----	71
Prime d'ancienneté -----	76
Prime d'intéressement -----	75

Entre :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles,

- La Fédération des C.U.M.A.,

- Le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles,

- Le Syndicat Horticole,

et, d'une part :

- La Confédération Générale des Cadres,

- La Fédération Générale de l'Agriculture C.F.D.T.,

Il est conclu la présente Convention Collective.

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION -

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature, quelle que soit leur forme juridique, du département des Pyrénées-Atlantiques.

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, soeurs, alliés au même degré que les précités, n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant au chef d'exploitation.

Elle vise les exploitations de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées (maraîchage, arboriculture fruitière, etc ...) d'horticulture et pépinières, les coopératives d'utilisation de matériel agricole. *(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) « Les organisations professionnelles agricoles qui gèrent un fonds rural pour les salariés employés sur ledit fonds, »(*)* les entreprises de travaux agricoles.

ARTICLE 2 - MODALITES D'APPLICATION - AVANTAGES ACQUIS -

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention, sous réserve du maintien des avantages acquis.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL -

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans les établissements situés sur le territoire du département des Pyrénées-Atlantiques, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

ARTICLE 4 - DUREE -

La présente convention est conclue pour une durée d'un an. A l'expiration de cette période et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

ARTICLE 5 - REVISION DE LA CONVENTION -

(Avenant 43 du 20 janvier 2012)

Une fois par an et sauf circonstances exceptionnelles, la présente convention peut faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires.

Avant le 1er JANVIER, cette demande, accompagnée des propositions et des points à réviser, sera adressée par lettre recommandée aux parties et à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

ARTICLE 6 - DENONCIATION DE LA CONVENTION -

Sous réserve des dispositions de les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du Code du Travail, la dénonciation de la Convention s'effectue dans les mêmes formes que la révision. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la Convention et doit donner lieu à dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 du Code du Travail.

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) « Sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-10 du Code du Travail. » En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la Convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an, délai qui commence à courir à compter du dépôt de la dénonciation.

En cas de dénonciation d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la Convention reste en vigueur en ce qui concerne les autres parties signataires.

Dans cette hypothèse, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également aux auteurs de la dénonciation.

En cas de dénonciation de la convention par la totalité des signataires employeurs et salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans le délai d'un an, les salariés des exploitations et entreprises agricoles concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

ARTICLE 7 - OBLIGATION DE NEGOCIER -

1 - Négociation - conventions collectives

Il est fait application des articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du Code du Travail.

2 - Négociation annuelle dans l'entreprise

Il est fait application des articles L. 2242-1 et suivants, L. 1142-5, L. 3345-1 et R. 2242-1 du Code du Travail.

ARTICLE 8 - INDEMNISATION DES DELEGUES EN COMMISSION MIXTE ET AUX INSTANCE -

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « Les salariés en activité bénéficient d'une autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite, dans la limite de trois réunions par an. » ()*

Lorsque les circonstances justifient la tenue d'une 4ème réunion dans l'année, le droit de s'absenter pourra être décidé par accord conclu par les parties à la négociation. Pour les éventuelles réunions supplémentaires ce droit pourra être accordé sur décision de la Commission Paritaire Nationale créée par l'Accord National du 21 janvier 1992.

Les frais de déplacement des salariés susvisés sont pris en charge dans les conditions définies par la Commission Paritaire Nationale. ()*

() dispositions non étendues*

ARTICLE 9 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS ET DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL -

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) « Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2522-6 et R. 2523-4 du Code du Travail », les conflits collectifs sont soumis à la Commission Départementale de Conciliation avec recours éventuel à la médiation, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les conflits individuels sont soumis à la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées Atlantiques ou sont portés devant le Conseil de Prud'hommes compétent.

ARTICLE 10 - LIBERTE D'OPINION - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL -

Il est fait application des articles L. 2141-4 et L. 2141-5 du Code du Travail.

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

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le Chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Il est accordé aux salariés qui en font la demande 3 jours à l'avance, sauf en cas de force majeure, le temps nécessaire pour assumer leurs obligations syndicales dans une limite de 5 heures par mois. Ces absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat.

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués sont mis en congé non rémunéré pendant une durée supérieure à 5 heures par mois, pour permettre à ceux-ci d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, ces absences peuvent être récupérables.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2141-9, L. 2122-1 et L. 2141-12 et suivants du Code du Travail, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou sur le plan national, peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

() dispositions non étendues*

ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX -

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles L. 2143-3, L. 2143-4, L. 2143-6 et R. 2143-1 et suivants du Code du Travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les exploitations et entreprises agricoles employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

ARTICLE 11-1 - DELEGUES SYNDICAUX INTERENTREPRISES -

Les organisations de salariés désigneront d'un commun accord six délégués syndicaux interentreprises et les organisations de cadres, deux délégués pour l'ensemble du Département.

Les délégués doivent répondre aux conditions d'éligibilité fixées par les articles L. 2143-1, L. 2143-2, L. 2143-9 du Code du Travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises ; elles en informent également le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, ainsi que les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de huit heures par mois non rémunérées par l'entreprise et avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un délégué syndical est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent pour les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL -

Dans les exploitations agricoles du département des Pyrénées-Atlantiques, il sera élu des délégués du personnel dans les conditions fixées par les articles L.2311-1, L. 2312-1 à L. 2311-5 et R.2312-1 du Code du Travail.

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L. 2313-1 et suivants, L. 1233-20 du Code du Travail.

ARTICLE 13 - COMITE D'ENTREPRISE -

Dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins 50 salariés, il est constitué un Comité d'Entreprise. Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des membres du Comité d'Entreprise sont celles définies au Titre II, Livre III du Code du Travail.

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise dans les conditions fixées à l'article L. 2326-1 du Code du Travail. »

ARTICLE 14 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES -

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) « Sous réserve des articles L. 2212-1, L. 2281-1 à L.2281-3, et L. 2281-11 à L. 2281-12 du Code du Travail tels que ces articles ont été modifiés ou créés par la loi du 3 janvier 1986. » Les salariés agricoles ont droit à s'exprimer directement et collectivement en plus de la voie hiérarchique et de celle des représentants du personnel, sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur l'amélioration des conditions de travail.

Les modalités pratiques du droit d'expression seront déterminées par accord d'entreprise.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le travail et est payé comme tel.

ARTICLE 15 - REGLEMENT INTERIEUR -

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés, sont tenues d'établir un Règlement Intérieur dans les conditions prévues aux articles L. 1311-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 16 - FORMATION PROFESSIONNELLE -

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois, règlements et accords nationaux en vigueur, concernant la formation professionnelle et notamment les dispositions résultant des articles L. 6322-11 et suivants et D. 6321-1 et suivants du Code du Travail.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « En application des dispositions de l'article L.231-3-1 du Code du Travail tout employeur doit organiser une formation pratique et appropriée des salariés à la sécurité. »

Une formation renforcée à la sécurité prévue par la loi du 12 juillet 1990 sera dispensée aux salariés sous Contrat de travail à durée déterminée qui sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité".

Une Commission Paritaire de la Formation Professionnelle des salariés agricoles, composée de 5 représentants employeurs et de 5 représentants salariés (dont un concerne les cadres), est chargée d'organiser des stages de formation et de perfectionnement des connaissances des salariés agricoles en liaison avec le Fonds National d'Assurance Formation. Cette commission fixera par ailleurs le taux de participation des employeurs au maintien du salaire intégral du salarié en stage.

ARTICLE 17 - APPLICATION DES LOIS SOCIALES -

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement de bonne foi les lois et les règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont toujours personnellement responsables de l'immatriculation aux assurances sociales agricoles de tous leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée et déterminée. Ils sont de même personnellement et en dernier ressort, nonobstant tous accords particuliers, responsables du versement des cotisations dues pour ces mêmes salariés au titre des assurances sociales.

ARTICLE 18 - REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE -

a) Personnel d'encadrement : Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles en date du 2 AVRIL 1952, doit adhérer à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles - 13, 15 rue de la Ville - l'Evêque - 75382 PARIS cedex 08.

b) Personnel d'exécution : Tout employeur est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés, à la Caisse Autonome de Retraite Complémentaire Agricole (C.A.M.A.R.C.A.) dont le siège est : 13, 15 rue de la Ville - l'Evêque - 75008 PARIS.

L'assiette retenue pour l'établissement de la cotisation correspond aux salaires pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

Les employeurs, engagés par la signature des organisations portées à la présente convention, qui, antérieurement à la conclusion de celle-ci avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministère de l'Agriculture autre que celui sus-indiqué, pourront continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné. La même faculté est laissée sous la même réserve aux employeurs non adhérents de l'une des organisations signataires qui sont affiliés, avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention, à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministère de l'Agriculture autre que celui désigné ci-dessus.

ARTICLE 19 - AGE D'ADMISSION AUX TRAVAUX AGRICOLES -

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, pendant les vacances scolaires, les enfants peuvent accomplir certains travaux légers dans le respect des conditions fixées par l'arrêté interministériel du 3 DECEMBRE 1970 modifié.

ARTICLE 20 - PRESENTATION D'UNE ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL OU D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL -

Tout employeur engageant un salarié doit exiger de celui-ci la présentation, soit d'une attestation de cessation de travail, soit d'un certificat de travail, signés par le précédent employeur.

L'attestation de cessation de travail doit indiquer de façon précise la date à laquelle le salarié sera libéré de son engagement.

ARTICLE 21 - EMBAUCHE -

Sauf en cas d'entente directe, l'embauche des travailleurs s'effectue par l'intermédiaire de l'Agence Nationale pour l'Emploi et, en outre, pour les cadres, l'Association pour le Placement des Cadres, Ingénieurs et Techniciens Agricoles.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « Une déclaration nominative préalable à l'embauche de chaque salarié doit être adressée par l'employeur à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole conformément aux articles D. 1221-29 à D. 1221-30 et R. 1221-1 et suivants du Code du Travail.

Tous les contrats de travail devront faire l'objet d'un écrit. »

ARTICLE 22 - PERIODE D'ESSAI -

(Avenant 43 du 20 janvier 2012)

La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les emplois allant du niveau I échelon 1 au niveau II échelon 1,
- 4 mois à partir du niveau II échelon 2.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

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

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement, de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence

- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

ARTICLE 23 - SUSPENSION DU CONTRAT EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT ET DE MATERNITE -

PRIORITE D'EMBAUCHE

1 - Maladie-Accident :

La maladie, l'accident de la vie privée, ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, le salarié qui a interrompu son travail reprend son activité au sein de l'exploitation dès sa guérison. (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « Au terme des 6 mois l'employeur a la possibilité de rompre le contrat en respectant la procédure de licenciement ». Sous réserve de l'application des articles L. 1232-1 et suivants du Code du Travail (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « Dans le délai d'un an qui suit, le salarié si son état physique le permet bénéficiera d'une priorité d'embauchage ».

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « En cas d'inaptitude prononcée par le Médecin du Travail, l'employeur devra respecter la procédure prévue par la loi du 31 décembre 1992, c'est-à-dire reclasser le salarié dans le délai d'un mois ; dans la négative il devra engager la procédure de licenciement et verser au salarié, le cas échéant, l'indemnité de licenciement. »

Les clauses précédentes sont également applicables aux salariés victimes d'un accident de trajet.

(Avenant n°3 du 4 juillet 1986) « L'employeur est tenu de prévenir le remplaçant du caractère provisoire de son emploi, en respectant un délai de prévenance fixé à un jour par semaine civile, si la durée minimale est inférieure à 6 mois et 1 mois dans les autres cas - articles L. 1243-1 et suivants du Code du Travail » ()*

2. Accident du travail et maladie professionnelle :

Il est fait application des articles L.1226-6 et suivants du Code du Travail.

3. Maternité :

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 à L.1225-60 du Code du Travail.

4. Service National :

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « Il est fait application des articles L. 3142-71 à L. 3142-77, D. 3142-39 et D. 3142-40 du Code du Travail. »

() Dispositions non étendues*

5. Remplacement :

(Avenant n°3 du 4 juillet 1986) « *Sous réserve du délai de prévenance, prévu par l'article L. 122-3-8 III du Code du Travail* » (*) lorsque l'employeur, privé des services du travail du salarié dans l'une des hypothèses visées dans les quatre alinéas précédents du présent article, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit, d'une part informer l'ouvrier absent de son remplacement et, d'autre part, conclure avec le remplaçant un contrat à durée déterminée comportant une durée minimale et ayant pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé (article L. 1242-2 du Code. du Travail).

ARTICLE 24 - NATURE ET DUREE DES CONTRATS DE TRAVAIL (abrogé par l'avenant n° 17 du 11 janvier 1994)

ARTICLE 25 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « Il est fait application des articles R.3123-1, L. 3123-1 et L. 3123-2 du Code du Travail et de l'article 9.2 de l'Accord National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (voir en annexe). »

Le contrat de travail est obligatoirement écrit et doit répondre aux exigences de ces articles.

ARTICLE 26 - SOUS ENTREPRISE MARCHANDAGE -

Les employeurs sont tenus de se conformer à l'application de l'article L. 8231-1 du Code du Travail.

ARTICLE 27 - PRET DE MAIN-D'OEUVRE A BUT NON LUCRATIF -

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est, en principe et excepté le cas d'entraide répondant aux conditions fixées par l'article 20 de la Loi n° 62-933 du 8 août 1962, admis aux conditions ci-après fixées.

- Application des règles protectrices prévues par le Code du Travail (articles L. 8241-1 et L. 8241-2).

- Opérations de prêt limitées à 15 jours continus maximum.

ARTICLE 28 - DEFINITIONS DES EMPLOIS - CLASSIFICATIONS HIERARCHIQUES (Avenant n°28 du 6 Octobre 2000) et Annexe I)

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

« Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle, chaque employeur devra se référer précisément à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail ».

(cf tableaux pages suivantes)

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS D'EXECUTION

		Nature et Difficulté de la tâche	Autonomie	Responsabilité	Connaissance ou expérience
Niveau I emploi d'Exécution	1er échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ exécution de tâches simples ne nécessitant aucune initiation ◇ utilisation de machines préréglées de maniement simple 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches exécutées selon des consignes précises. ◇ tâches exécutées sous la surveillance très fréquente d'un supérieur hiérarchique 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ les tâches correspondant à cet emploi ne peuvent en cas d'erreur avoir des conséquences sur l'économie de l'entreprise, sur la sécurité des personnes ou sur l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches n'exigeant aucune connaissance ou savoir faire particulier ◇ emploi n'exigeant pas de formation ◇ moins d'un an d'expérience professionnelle dans l'entreprise
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Manutentionnaire - Manoeuvre - Travaux simples d'entretien - Aide aux récoltes - Aide à la traite - Vendangeur-coupeur - Castration du maïs semence – Ramasseur et chargeur de volailles.			
	2ème échelon	<p>Les définitions ci-dessus applicables au 1er échelon sont également applicables au 2ème échelon sous les réserves suivantes :</p> <p>Salarié(e) qui assure avec dextérité, à partir de consignes précises, des tâches définies à l'échelon 1 ; assure l'entretien élémentaire du matériel nécessaire à l'exécution de ces tâches ; effectue des tâches nécessitant l'utilisation d'engins mécaniques et d'outils préréglés n'entraînant aucune conséquence sur le plan économique ou sur l'environnement ; signale les anomalies constatées dans son travail, et suggère l'adaptation des tâches aux conditions climatiques.</p>			
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Idem 1 ^{er} échelon – Approvisionneur d'une machine (repiquage et rempotage préréglée - Contrôle et assure l'entretien élémentaire des matériels nécessaires à son travail.			

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS D'EXECUTION

		Nature et Difficulté de la tâche	Autonomie	Responsabilité	Connaissance ou expérience
Niveau II	1er échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches d'exécution plus complexes réalisables après une période d'apprentissage ◇ bonne maîtrise des savoir-faire ◇ conduite de matériel et réglages courants et simples ◇ vérifications journalières, entretien périodique et réparations courantes du matériel dont le salarié à la charge, sauf réparations importantes sur organes de sécurité ◇ absence d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches exécutées selon des consignes. ◇ tâches exécutées sous surveillance intermittente ◇ capable de déceler les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ les conséquences des initiatives que le titulaire de cet emploi est amené à prendre ont un caractère de gravité limité sur le plan de l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes ou de l'environnement compte tenu des tâches qui peuvent lui être confiées. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ emploi dont les tâches nécessitant une période d'apprentissage pour la bonne maîtrise des savoir-faire. ◇ emploi correspondant au niveau de formation professionnelle du référentiel technique du C.A.P.A.
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Arrosage manuel (en complément d'automatisme) - Conducteur de matériel nécessaire à l'exécution de tâches simples - Réglage, entretien courant et vérification journalière des matériels motorisés ou non et des bâtiments selon des consignes données - Aide-vacher - Aide-berger - Aide-porcher - Aide-gaveur - Employé de bureau.			
	2ème échelon	<p>Les définitions ci-dessus applicables au 1er échelon sont également applicables au 2^e échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ le 2ème échelon comporte la participation occasionnelle à des travaux correspondant au niveau III de l'emploi qualifié sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique responsable de la bonne exécution. ◇ Cet emploi comporte la responsabilité de l'entretien courant du matériel utilisé dans le cadre d'instructions spécifiques. <p>Il s'agit du niveau correspondant au référentiel technique CAPA avec expérience.</p>			
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Préparateur de plaques de semis (densité et régularité) - Idem ouvrier spécialisé 1 ^{er} échelon - Surveillance de matériel et d'équipement (séchoir, chambre frigorifique).			

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS D'EXECUTION

		Nature et Difficulté de la tâche	Autonomie	Responsabilité	Connaissance ou expérience
Niveau III	1er échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité de l'entreprise avec évaluation et ajustement du mode d'exécution par rapport au résultat recherché. ◇ entretien périodique non courant du matériel, détection des pannes, réparations. ◇ peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche, ainsi qu'occasionnellement de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés en contrat d'alternance. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches exécutées à partir d'instructions. ◇ initiative et autonomie pendant l'exécution du travail. ◇ pas de surveillance pendant l'exécution mais contrôle à posteriori. ◇ détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise des mesures immédiates qui s'imposent. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ responsable de la bonne exécution et de l'organisation journalière de son travail. ◇ le degré d'autonomie et d'initiative correspondant à cet emploi est de nature à comporter des conséquences sérieuses sur le plan économique de l'entreprise, la sécurité des personnes ou de l'environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelle nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de ce niveau. ◇ emploi correspondant au niveau de formation professionnelle du référentiel technique du BEPA.
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Distançage et multiplication - Vacher - Berger – Porcher - Gaveur.			
	2^{ème} échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ La distinction entre l'échelon 1er et 2 n'est pas une différence de nature mais de degré. <p>En conséquence les définitions données ci-dessus pour l'échelon 1er sont applicables au 2ème échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le champ d'intervention est plus large, - l'autonomie est plus grande, - le travail est moins contrôlé, - l'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat d'alternance, dans le cadre de consignes définies par le supérieur hiérarchique. 			
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Idem 1 ^{er} échelon - Organisation de chantiers, conduite d'un atelier de production ou d'une culture à partir d'instructions - Responsable conducteur de machine à semer - Applicateur certifié de produits phytosanitaires.			

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS D'EXECUTION

		Nature et Difficulté de la tâche	Autonomie	Responsabilité	Connaissance ou expérience
Niveau IV Emploi Hautement qualifié	1 seul échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ participation aux décisions techniques, ◇ diagnostic de l'état des cultures, des animaux, du matériel, ◇ conception et suivi en matière d'entretien, de réparation et de révision générale du matériel, ◇ contrôle, sans responsabilité hiérarchique, de l'exécution du travail d'autres salariés, ◇ gestion des stocks, des approvisionnements, suivi technique, suivi économique. ◇ possibilité de relations avec les fournisseurs et les clients. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ organisation du travail dans le cadre de directives, ◇ utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, ◇ ni surveillance ni contrôle sur l'exécution du travail mais contrôle sur les objectifs ou les résultats attendus. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ est responsable de l'organisation et de la bonne exécution du travail. ◇ l'initiative de type diagnostic, et la participation aux décisions techniques peuvent avoir des conséquences importantes sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes et l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ cet emploi requiert connaissance et expériences professionnelles éprouvées, ◇ emploi correspondant au niveau de formation professionnelles du référentiel technique du BTA.
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Responsable de laiterie - Responsable de chantier – Responsable d'un parc matériel - Secrétaire de direction - Responsable de livraison - Chauffeur-livreur.			

ARTICLE 29 - REMUNERATION HORAIRE - (concernant les exploitations agricoles)

(Avenant n° 42 du 20/01/2012)

Les salaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective.

ARTICLE 30 - GARANTIES DE REMUNERATION -

1 - Garantie de rémunération - Intempéries - Sinistres et morte saison :

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) « Sous réserve de l'application des articles L. 1242-14 à L. 1242-16 du Code du Travail relatif aux droits des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. »

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « Les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée, bénéficient d'une garantie de rémunération mensuelle uniforme, calculée sur la base de l'horaire applicable dans l'entreprise, en cas d'abaissement de l'horaire au-dessous de la durée légale ou conventionnelle résultant d'intempéries, d'accident survenu au matériel, de sinistre et de morte saison. »

Les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée occupés à temps partiel bénéficient de la garantie prévue à l'alinéa précédent au prorata du temps mensuel inscrit au contrat.

(Avenant n° 38 du 12 novembre 2009) L'article 30-2 est annulé.

ARTICLE 31 - PRIME D'ANCIENNETE -

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une majoration du salaire brut suivante :

- 3 % après 3 ans,
- 4 % après 6 ans,
- 6 % après 10 ans,
- 7 % après 14 ans.

ARTICLE 32 - SALAIRE DU PERSONNEL FEMININ -

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 article, il faut entendre le salaire de base 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 33 - SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) « Sous réserve de l'application de l'article D. 3231-3 du Code du Travail », les taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes, âgés de moins de 18 ans, sont fixés comme suit, par rapport aux salaires des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

- de 16 à 17 ans 80 %
- de 17 à 18 ans 90 %.

Toutefois, à égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes.

Les abattements de salaire susvisés sont supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

ARTICLE 34 - REMUNERATION DES APPRENTIS -

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « Sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de l'apprenti (art. D. 6222-26 à D. 6222-27 du Code du Travail ».

« La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

Age du jeune	Durée	Rémunération
16 à 17 ans	1 ^{ère} année	25 % du SMIC
	2 ^{ème} année	37 % du SMIC
	3 ^{ème} année	53 % du SMIC
18 à 20 ans	1 ^{ère} année	41 % du SMIC
	2 ^{ème} année	49 % du SMIC
	3 ^{ème} année	65 % du SMIC
21 à 25 ans	1 ^{ère} année	53 % du SMIC
	2 ^{ème} année	61 % du SMIC
	3 ^{ème} année	78 % du SMIC

Formation Complémentaire	à partir de 16 ans	à partir de 18 ans	à partir de 21 ans
après contrat d'1 an	40 %	56 %	68 %
après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
après contrat de 3 ans	68 %	80 %	93 %

ARTICLE 34 bis - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'APPRENTISSAGE -

(Avenant n°3 du 4 juillet 1986) « Il est fait application des dispositions des articles L. 6221-1 et suivants et R. 6223-6 à R. 6223-8 du Code du Travail relatifs aux modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage. »

ARTICLE 35 - SALAIRE DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI -

Les ouvriers appelés à effectuer les travaux d'un ouvrier d'une qualification professionnelle supérieure à la leur percevront, pendant la durée d'exécution de ceux-ci, le salaire afférent à cette catégorie supérieure.

(Avenant n°3 du 4 juillet 1986) Les ouvriers appelés à effectuer les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle « inférieure » à la leur, conserveront leur salaire.

ARTICLE 36 - TRAVAILLEURS HANDICAPES -

(Avenant n° 43 du 20/01/2012)

En application des articles L. 5212-1 et suivants du Code du Travail, les entreprises agricoles occupant habituellement plus de 20 salariés, sont soumises à l'obligation d'emploi prioritaire de personnel handicapé, dans la limite d'un pourcentage égal à 6 % de l'effectif.

Les demandes de classement comme travailleur handicapé doivent être présentées la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

ARTICLE 37 - NOURRITURE

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié, sauf clauses contraires, viennent en déduction des salaires fixés ci-dessus.

Le prix de la nourriture est fixé par jour à la valeur de 2 fois 1/2 la base 100. Le prix ci-dessus s'entend pour 3 repas et comprend la boisson. La nourriture sera saine, variée et en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

Pour les ouvriers nourris au repas de midi seulement, la retenue sera ramenée à la valeur d'une fois la base 100.

Les denrées produites sur l'exploitation sont cédées au salarié au prix fixé par l'Arrêté Préfectoral sur les fermages.

L'employeur qui, en vertu d'une clause du contrat, est tenu de fournir des denrées autres que celles produites sur l'exploitation, doit les rétrocéder au salarié au prix de revient.

ARTICLE 38 - LOGEMENT

L'évaluation du logement du travailleur agricole vivant seul ou avec sa famille est déterminée en valeur d'heures de travail, d'après la base 100.

Logement meublé répondant aux normes fixées par le décret n° 95-978 du 24 Août 1995 et l'Arrêté Ministériel du 1^{er} Juillet 1996.

Pour un logement meublé :

- une pièce habitable 10 heures
- deux pièces habitables 15 heures
- par pièce habitable en sus 4 heures.

Pour un logement non-meublé :

- **une pièce habitable 6 heures**
- **par pièce habitable en sus 3 heures.**

Logement remplissant les conditions pour ouvrir droit à l'Allocation Logement ou à l'Aide Personnalisée au Logement :

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié ouvre droit à l'Allocation de Logement ou à l'Aide Personnalisée au Logement prévues par les textes légaux du fait des caractéristiques de son confort (salle d'eau, W.C. etc...), son évaluation est à débattre entre les parties sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation.

L'eau et l'électricité sont à la charge du salarié. La pose des compteurs destinés à en mesurer la consommation est à la charge de l'employeur.

Il est établi lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire sur papier libre, remis à chacune des parties.

En raison de sa nature d'accessoire du contrat de travail le logement doit être évacué dès que ledit contrat prend fin pour quelque cause que ce soit.

Néanmoins, l'employeur accordera des délais pour la libération des lieux ou bien fournira au salarié un logement minimum correspondant à sa situation de famille par référence aux critères retenus en matière d'Allocation Logement, les frais de déménagement nécessaires incombant à l'employeur. Dans cette hypothèse, le loyer sera à la charge de l'employeur qui aura la possibilité de demander au salarié une indemnité d'occupation qui ne pourra être supérieure aux évaluations ci-dessus.

Les délais seront fixés comme suit :

- **Ouvrier célibataire et ouvrier marié sans enfant 1 mois**
- **Ouvrier marié avec enfant(s) 3 mois.**

ARTICLE 39 - FRAIS DE TRANSPORT et D'EMMENAGEMENT DU SALARIE LOGE PAR L'EMPLOYEUR -

Les frais de transport et d'emménagement des salariés embauchés dans un rayon maximum de 50 kms autour de l'exploitation, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de voyage du salarié et de sa famille par le moyen de transport public le moins onéreux et les frais de transport du mobilier.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, soit du fait du salarié ou de son renvoi pour faute grave, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de ces douze mois.

ARTICLE 40 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL –

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « La durée normale du travail correspond à la durée légale applicable. Il est fait application de l'article 6-1 (Définition de la durée normale du travail effectif), de l'article 6-2 (Présences ne constituant pas du travail effectif), de l'article 6-3 (Périodes d'astreinte), de l'article 6-4 (Heures de travail perdues récupérables) de l'Accord National. (voir en annexe). »

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

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « La durée normale du travail correspond à la durée légale applicable. Il est fait application de l'article 6-1 (Définition de la durée normale du travail effectif), de l'article 6-2 (Présences ne constituant pas du travail effectif), de l'article 6-3 (Périodes d'astreinte), de l'article 6-4 (Heures de travail perdues récupérables) de l'Accord National. (voir en annexe). »

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

Le salarié, à condition qu'il reste à la disposition de son employeur, est considéré comme ayant effectué la durée normale journalière de travail en vigueur dans l'exploitation, même si l'employeur n'a pu l'occuper pour des raisons majeures et notamment pour cause d'intempéries.

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence dès l'arrivée à l'exploitation ou au chantier et se termine au départ de ceux-ci.

Il est rappelé que toute mesure concernant la durée du travail doit entraîner préalablement la consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'il en existe dans l'entreprise.

ARTICLE 41 - RECUPERATION DES HEURES PERDUES -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Les heures perdues, au-dessous de la durée normale hebdomadaire de « 35 heures » ou de la durée modulée prévue à l'article 42 de la présente convention, sont récupérables à raison d'un maximum de 50 heures par période de douze mois consécutifs et de 8 heures par semaine, dans les conditions suivantes :

- Pour cause d'accident survenu au matériel, de sinistre ou de force majeure, dans (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « *les vingt six semaines* » (*) à partir de la reprise normale de travail,

- Pour intempéries, (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « *dans les vingt six semaines* » (*) à partir de la reprise normale du travail.

(*) *dispositions non étendues*

Les heures de récupération doivent être spécifiées sur le bulletin de salaire. S'agissant d'heures normales déplacées pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, elles peuvent être rémunérées au taux normal, même si elles prennent rang au cours de la semaine d'exécution en qualité d'heures supplémentaires.

ARTICLE 42 – AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « La durée du travail peut être aménagée selon les dispositions de l'article 10.1 (réduction du temps de travail sous forme de repos), de l'article 10.2 (repos compensateur de remplacement), de l'article 10.3 (travail par cycles) de l'Accord National. (voir en annexe) »

ARTICLE 43 - REPARTITION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Sous réserve du respect de « l'article L 714-1 du Code Rural » relatif au repos hebdomadaire et après avoir consulté le cas échéant le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les Délégués du personnel, l'employeur peut répartir sur l'ensemble ou seulement sur certains des autres jours complets ou incomplets de la semaine mais toujours de manière uniforme, la durée hebdomadaire du travail prévue au premier alinéa de l'article « L 713-2 du Code Rural ».

ARTICLE 43-1 - HORAIRES INDIVIDUALISES -

Des horaires individualisés sont autorisés dans les conditions fixées aux articles L. 3122-23 à L. 3122-26 du Code du Travail.

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Les horaires individualisés peuvent entraîner dans la limite de « 5 heures » par semaine et « dans la limite de 15 heures » par mois, des reports d'heures d'une semaine à une autre, sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié concerné.

ARTICLE 44 - HEURES SUPPLEMENTAIRES -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « Le régime des heures supplémentaires est réglé par les articles 7.1 à 7.4 de l'Accord National du 23 Décembre 1981 (voir en annexe). »

ARTICLE 44 bis - TRAVAUX DU DIMANCHE OU DE NUIT -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Les heures de travail effectuées le dimanche ou de nuit entre « 21 heures » et « 6 heures » seront payées au tarif du salaire horaire de base majoré de 50%.

(Avenant n°26 du 8 octobre 1999) « A l'exception du dimanche, cette majoration est ramenée à 25 % en cas d'organisation du travail en équipes (2 x 8 h ou 3 x 8 h). »

Cette majoration est indépendante de la majoration pour heures supplémentaires.

ARTICLE 45 - REPOS COMPENSATEUR

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 40 ci-dessus. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles Effectuées	Jours de repos Compensateur
de 1 861 à 1 900	1
de 1 901 à 1 940	2
de 1 941 à 2 000	3

Les modalités d'application du repos compensateur sont fixées par dispositions de l'article 7-4 de l'Accord National. (voir en annexe). »

ARTICLE 46 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Sous réserve de l'application des dispositions figurant à « l'article L 713-13 du Code Rural » et notamment de la durée maximale hebdomadaire du travail fixée à 48 heures, avec possibilités de dérogation sur demande adressée à la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées Atlantiques est déterminée dans les conditions ci-après :

ARTICLE 46-1 - HEURES DE TRAVAIL PRISES EN COMPTE POUR LA DUREE MAXIMALE

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ci-dessus, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

ARTICLE 46-2 - DUREE JOURNALIERE MAXIMALE DU TRAVAIL -

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de dix heures.

Sous réserve des dispositions propres aux femmes et aux enfants et de celles concernant la durée maximale du travail des adolescents occupés à des travaux légers pendant les vacances scolaires, la durée maximale journalière peut être portée à 12 heures ; le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée de travail excède 10 heures ne peut être supérieur à 6. Ce nombre de jours peut cependant être porté à 12 avec l'accord des salariés concernés en cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde du produit, sous réserve de la réglementation propre aux femmes et aux enfants.

ARTICLE 46-3 - DUREE ANNUELLE MAXIMALE DU TRAVAIL -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de « 1 940 heures ».

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Dans les exploitations de polyculture, élevage, à dominante élevage, n'employant qu'un seul salarié polyvalent, la durée annuelle du travail peut être portée à « 2 000 heures ». Dans ce cas, « l'annualisation de la durée du travail prévu par l'article 10-4 de l'Accord National, (voir en annexe) », prévue à l'article 42 de la présente Convention n'est pas mise en œuvre dans l'exploitation.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

ARTICLE 47 - MAXIMUM D'ENTREPRISE -

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

entreprises de 4 à 20 salariés nombre de salariés x 1 900 heures
entreprises de plus de 20 salariés ... nombre de salariés x 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux. »

ARTICLE 48 - CONTROLE DE LA DUREE DE TRAVAIL -

Dans tous les établissements soumis aux dispositions de la présente convention, les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié travaillant ou non à temps complet, doivent être consignés au jour le jour par l'employeur ou son représentant, sur un registre ou document qui est tenu à la disposition des agents de contrôle et est conservé pendant 5 ans.

Ce registre ou document doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine, et le régime applicable à chacune d'elles en fonction des dispositions tant légales que conventionnelles. En particulier, pour les salariés soumis à un régime d'équivalence, doivent être précisées la nature de l'emploi, la durée de présence et la durée de travail effectif correspondant.

De même, les heures de récupération visées à l'article 41 de la présente Convention, doivent faire l'objet de mentions spéciales comportant notamment la référence des heures non exécutées en remplacement desquelles elles sont effectuées.

Ce registre ou document doit en outre permettre de connaître la nature et la durée des diverses périodes d'absence ou de suspension du contrat ainsi que, le cas échéant, la mention que ces périodes sont rémunérées.

Il doit être émargé lors de chaque paye par l'employeur ; il doit l'être également par le salarié au plus tard dans les huit jours qui suivent la paye.

Toutefois, dans les entreprises de plus de dix salariés, l'employeur ou son représentant est dispensé d'émarger le registre ou document susvisé, si la durée du travail quotidien des salariés fait l'objet, au jour le jour, d'un enregistrement ou d'un pointage.

En outre, dans les entreprises de plus de vingt salariés, les salariés sont dispensés d'émarger le registre ou document susvisé, s'ils disposent de moyens de pointage ou d'enregistrement du temps de travail dont ils ont l'initiative ou s'il ont, en visant les relevés du temps de travail au moment de l'enregistrement, reconnu que les indications qui y figurent sont conformes à la réalité.

Si le registre ou document n'est pas émargé par le salarié ou l'employeur par application des dispositions ci-dessus, les agents de contrôle doivent avoir accès aux relevés effectués pendant le délai de cinq ans prévu au premier alinéa.

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipe successive, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition des agents de contrôle.

ARTICLE 48 -1 - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007)

« Principe général

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclu dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat indéterminé, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié. Ce contrat doit être conclu selon les modalités fixées par l'article 9-3 de l'Accord National. (voir en annexe). »

ARTICLE 49 - ABSENCES -

Toute absence doit être exceptionnelle, autorisée et motivée. Sauf en cas de force majeure, le salarié doit être d'accord avec son employeur et avoir prévenu celui-ci au moins vingt-quatre heures à l'avance.

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1232-1, L. 1233-2, L. 1235-1, L. 1235-9 du Code du Travail, l'inobservation de ces dispositions pourra, en cas de récidive, être considérée par l'employeur comme une faute grave entraînant le licenciement sans préavis.

Les employeurs ne peuvent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés, lorsqu'ils sont convoqués aux réunions des commissions prévues par la présente Convention et les textes légaux, en application des dispositions de l'Accord National du 21 janvier 1992.

ARTICLE 50- REPOS HEBDOMADAIRE -

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord entre les parties.

(Avenant n° 3 du 4 Juillet 1986) - « L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire selon les modalités suivantes :

1)- Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre pour le personnel obligé techniquement de travailler par équipes successives suivant un cycle continu.

2)- Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre, ou :

Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine dans le cas des exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent.

3)- Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois pour le personnel employé : aux soins et à la surveillance des animaux, aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ; à la conduite des appareils fonctionnant en continu ; au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide ».

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) En dehors du cas mentionné à l'article précédent, l'employeur qui veut faire usage dans une exploitation ou une entreprise agricole de l'une des dérogations au repos hebdomadaire prévues au deuxième alinéa de « l'article L 714-1 du Code Rural » doit au préalable en obtenir l'autorisation du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Le salarié ayant travaillé le dimanche aura droit à un repos compensateur non rémunéré de même durée que le temps de travail effectué.

Dans les circonstances exceptionnelles et notamment pour des travaux urgents dont l'exécution ne peut être différée, l'employeur peut suspendre le repos hebdomadaire. Il doit avertir la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées Atlantiques en lui faisant connaître les circonstances justifiant cette suspension, la date et la durée de celle-ci, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

En tout état de cause, le repos hebdomadaire ne pourra être suspendu plus de 6 fois dans l'année.

Les dérogations aux dispositions du premier alinéa du présent article ne sont pas applicables aux enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

ARTICLE 51 - PAYE - PERIODICITE -

(Avenant n° 10 du 22 février 1989) « La rémunération des ouvriers sera mensuelle et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année. »

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera en multipliant le tarif horaire par 151,67 heures. »

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de « trente-cinq heures », « elles font l'objet de majorations ou de bonifications (prévues à l'article 7-3 de l'Accord National du 23 décembre 1981) », conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle ».

ARTICLE 52 - BULLETIN DE PAYE - (Avenant n°32 du 6 juillet 2007)

« Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés employés à quelque titre que ce soit une pièce justificative dite bulletin de paie.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant cinq ans.

Le bulletin de paie prévu comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973 le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
- 3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au Code du Travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
- 4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
- 5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :
 - la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
 - l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
- 6° Le montant de la rémunération brute du salarié ;
- 7° Le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- 8° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- 9° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- 10° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 9° et au deuxième alinéa du présent article ;

11° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

12° La date de paiement de ladite somme ;

13° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le bulletin de paie ou le récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute. Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée. »

ARTICLE 53 - LIVRE DE PAIE - (Avenant n°32 du 6 juillet 2007)

« (abrogé par la loi n° 98-546 du 02/07/1998) »

ARTICLE 54 - CONGES PAYES - (Avenant n°32 du 6 juillet 2007)

« Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. »

ARTICLE 54-1 – « Durée du congé (Avenant n°32 du 6 juillet 2007) (abrogé) »

ARTICLE 54-2 – « Périodes assimilées à des périodes de travail effectif » (Avenant n°32 du 6 juillet 2007) (abrogé)

ARTICLE 54-3 – Aménagement du congé

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, s'il bénéficie ou non de jours supplémentaires de congé, conformément à l'article L. 223-8 du Code du Travail.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} MAI au 31 OCTOBRE de chaque année.

Il sera attribué deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6 et un, lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément « sous réserve des dispositions réglementaires existantes ou à venir, telles que le contrat - vendange. »

Sont réputés jours ouvrables, pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, même s'ils sont chômés en totalité ou partiellement soit en vertu de l'usage, soit par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception de ceux que la loi consacre au repos hebdomadaire ou reconnaît fériés et qui sont normalement chômés dans l'établissement.

Ne peuvent être imputés sur la durée des congés les jours fériés, les jours de maladie et la période d'instruction militaire, ainsi que le repos des femmes en couches, les jours de chômage, les périodes de délai-congé et les absences autorisée.

Toutefois, lorsque la maladie ou l'accident se produisent durant les congés payés du salarié, ils peuvent donner lieu à récupération de cette période de congé.

Pendant la période d'un congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

Les bénéficiaires d'un congé devront en jouir dans les 12 mois qui suivent la date d'ouverture du droit aux congés.

ARTICLE 54-4 - EPOQUE ET ORDRE DES DEPARTS EN CONGE -

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, sera toujours fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel ou à défaut avec le salarié, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel, notamment des charges de famille.

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

Toutefois, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés pendant les périodes de grands travaux ci-après :

Polyculture		du 1^{er} MAI au 20 JUILLET
Travaux agricoles	et	du 20 SEPTEMBRE au 30 NOVEMBRE
Pépinières		du 15 OCTOBRE au 15 DECEMBRE
	et	du 1er FEVRIER au 30 AVRIL

Viticulture		du 1^{er} MAI au 31 JUILLET
	et	du 15 SEPTEMBRE au 15 NOVEMBRE
Horticulture		du 1^{er} AVRIL au 15 JUIN
	et	du 1^{er} SEPTEMBRE au 15 NOVEMBRE
MARAICHERS		du 1^{er} AVRIL au 20 JUILLET
	et	du 1^{er} SEPTEMBRE au 10 OCTOBRE.

Chaque employeur devra remettre au salarié partant en congé un bulletin portant les dates de départ en congé et de reprise du travail.

ARTICLE 54-5 - INDEMNITE DE CONGES PAYES -

L'indemnité afférente aux congés payés prévue à l'article 54-1 de la présente convention est égale au dixième 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'établissement. L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale, ainsi que les indemnités afférentes au repos compensateur prévu à l'article 993-1 du Code Rural.

Pendant leur absence, les salariés logés et nourris, ainsi que les apprentis, bénéficieront, outre l'indemnité en numéraire, d'une indemnité correspondant au montant des avantages en nature calculés comme il l'a été fait aux articles précédents.

En aucun cas, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué de travailler.

L'indemnité de congés payés sera versée en même temps que le salaire du mois au cours duquel le congé est pris.

La résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de son congé annuel lui ouvre droit à une indemnité compensatrice de congé payé calculée comme ci-dessus.

ARTICLE 55 - JOURS FERIES -

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

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés autres que le 1^{er} MAI sont déterminées comme suit :

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai sont déterminées par les conventions collectives de travail. A défaut, le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. 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. »

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

Toutefois, en cas de travaux dont l'exécution ne peut être différée :

- alimentation du bétail,
- travaux indispensables au fonctionnement de l'exploitation ou de l'entreprise agricole (travaux de récolte notamment),

les jours fériés peuvent être travaillés. Dans ce cas, les salariés perçoivent en plus de leur salaire correspondant au travail effectué, l'indemnité prévue ci-dessus en cas de chômage.

Les jours fériés chômés autres que le 1^{er} MAI ne sont pas considérés comme journées de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires.

ARTICLE 56 - AUTRES CONGES -

1 -Congés pour événements familiaux -

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié ----- 4 jours
- mariage d'un enfant ----- 1 jour
- obsèques du conjoint ou d'un enfant----- 3 jours
- obsèques du père, de la mère, d'un frère d'une sœur
ou des beaux-parents ----- 2 jours
- Obsèques d'un beau-frère, d'une belle-sœur,
des grands-parents ----- 1 jour
(Avenant n° 6 du 27 mars 1987)
- naissance survenue au foyer ou arrivée d'un enfant
placé en vue de son adoption ----- 3 jours

2 -Congé exceptionnel -

(Avenant n° 10 du 22 février 1989) -

- **Présélection militaire : dans la limite de 3 jours.**

Les salariés ont en outre la faculté de demander à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

ARTICLE 56 bis - CONSTITUTION DE LA COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION -

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) « Une Commission paritaire est instituée. Elle sera composée d'au moins 5 membres de chaque délégation. »

ARTICLE 57 - PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007)

« 1. Protection de la maternité »

Les conditions d'embauche et d'emploi des salariés doivent être conformes aux articles L. 122-25 et suivants et R. 122-9 et suivants du Code du Travail.

Il est rappelé en particulier que l'employeur ne peut licencier une salariée en état de grossesse médicalement constatée, sauf motif étranger à la grossesse, faute grave ou cause économique, et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225-8 et suivants du Code du Travail, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

(Avenant n° 10 du 22 février 1989) - « La durée du congé de maternité et assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté. »

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007)

« 2. congé de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, ou la fin de l'hospitalisation de l'enfant, ou la fin du congé dont bénéficie le père en cas de décès de la mère, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il précisera alors la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

ARTICLE 58 - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS -

(Avenant n° 43 du 20/01/2012)

a) Principes généraux :

Le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires ou saisonniers.

Conformément à la réglementation européenne, transcrite aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du Travail, tout employeur doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de son entreprise, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation doit se faire avec la participation effective des salariés et de leurs représentants. Les résultats sont transcrits et mis à jour annuellement dans un document unique, qui comprend un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise.

Cette évaluation sert de base pour la mise en œuvre de programmes d'actions de prévention et de formation et de méthodes de travail qui doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Ce programme prendra en

compte les aspects organisationnel, technique et humain de l'entreprise. Les progrès ainsi obtenus en matière de sécurité contribueront à améliorer le fonctionnement, la qualité et la productivité de l'entreprise. Cette évolution sera formalisée par un écrit mis à jour régulièrement.

Chaque salarié doit, conformément aux instructions données par le chef d'établissement, prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail.

b) Hygiène et sécurité :

Les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

L'employeur mettra de façon permanente à la disposition des ouvriers, les installations sanitaires (vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance) et produits nécessaires permettant d'assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains) et si la nature des travaux l'exige des douches.

L'employeur mettra à disposition des salariés les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle appropriés au travail à effectuer, telles que masques, bottes, vêtements imperméables, gants de protection, harnais de sécurité...

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur.

En cas d'intempéries et dans toute la mesure du possible, les travaux seront confiés à l'intérieur.

c) Sécurité des machines :

Les employeurs veilleront au maintien en état des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes ou mobiles: protecteur de courroie, protecteur d'engrenage, etc ... Les machines anciennes non pourvues de ces dispositifs, mais sur lesquelles il est possible de les adapter, devront également en être pourvues.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Les arbres de transmission de puissance doivent être équipés de protecteurs homologués. Leur bon état doit faire l'objet de vérifications périodiques une fois par an au minimum par une personne qualifiée.

En ce qui concerne les chariots automoteurs, leur conduite par un salarié est conditionnée à sa formation, à son aptitude médicale, attestés par une autorisation de conduite qui doit lui être délivrée par l'employeur.

Les tracteurs agricoles seront équipés d'une structure de protection contre le renversement. Dans le cas où la structure de protection en cas de renversement ou de cabrage est constituée d'un arceau rabattable, l'abaissement du dispositif de protection doit être utilisé uniquement pour les opérations le nécessitant et des mesures doivent alors être prises pour prévenir le risque de renversement ou de cabrage du tracteur, telles que la

limitation de son utilisation, de sa vitesse ou l'aménagement des zones de circulation et de travail.

d) Travail des jeunes :

Les jeunes gens âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 21 heures et 6 heures.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de sept heures par jour et de trente cinq heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de quatre heures par semaine, par l'Inspecteur du Travail, après avis conforme du Médecin du Travail.

La durée minimale du repos de nuit de ces jeunes gens ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être employés à la conduite de moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples. »

e) Médecine du travail : (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994)

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la Médecine du Travail.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit cet embauchage.

L'employeur est donc tenu d'adresser au service de médecine du travail de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole une déclaration d'emploi de salarié.

Ce dernier bénéficiera dans les 12 mois qui suivent d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

La validité de la visite d'embauche est portée à une année dès lors que les emplois successifs sont occupés chez un même employeur et à 6 mois en cas de changement d'employeur lorsque les emplois occupés sont identiques.

Un examen de médecine du travail doit également être pratiqué après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Cet examen doit avoir lieu avant ou au moment de la reprise du travail.

La fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail est transmise à l'employeur doit être conservée par ce dernier pour être présentée à tout moment sur leur demande aux agents de contrôle de la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées Atlantiques.

Le temps nécessité par les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) y compris celui utilisé pour les déplacements, sera

pris soit sur les heures de travail des salariés et apprentis sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal. »(*)

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) **ARTICLE 58 bis - MODALITES DE LA FORMATION NECESSAIRE A L'EXERCICE DES MISSIONS DES MEMBRES D'UN C.H.S.-C.T. ET SON FINANCEMENT**

Il est fait application des dispositions des articles L. 4611-1 et suivants, et R. 4613-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(*) Dispositions non étendues

ARTICLE 59 - LOGEMENT -

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions du décret n°95-978 du 24 Août 1995 et de l'Arrêté Ministériel du 1^{er} Juillet 1996.

ARTICLE 60 - PROTECTION DES SALARIES ET DROIT DISCIPLINAIRE -

Constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (article L. 1331-1 du Code du Travail).

ARTICLE 60-1 - PROCEDURE A SUIVRE POUR INFLIGER UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Le salarié menacé d'une sanction disciplinaire doit être convoqué par l'employeur pour un entretien préalable.

La convocation doit indiquer son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié.

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, sauf s'il n'y a qu'un seul salarié dans l'entreprise.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel, le salarié a la possibilité de se faire assister d'un Conseiller du salarié figurant sur une liste arrêtée par le Préfet, si la sanction envisagée est un licenciement. »

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

La sanction doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé ; la lettre doit mentionner les griefs retenus contre le salarié.

Les amendes ou toute autre sanction pécuniaire sont interdites.

En cas de licenciement pour faute, les règles protectrices ci-dessus rappelées sont applicables aux salariés des entreprises agricoles occupant habituellement moins de 11 salariés, ainsi qu'aux personnes occupées par des entreprises de plus de 11 salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

Dans les entreprises agricoles employant habituellement 11 salariés, tout licenciement d'un salarié ayant au moins un an d'ancienneté, doit entraîner l'application de la procédure édictée par les articles L. 1232-1 et suivants et L. 1233-1 et suivants du Code du Travail, à savoir convocation du salarié à l'entretien préalable et indication par écrit des motifs réels et sérieux du licenciement à la demande du salarié.

ARTICLE 61 - DELAI-CONGE ou PREAVIS et INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 43 du 20/01/2012)

Le délai-congé ou préavis doit être notifié par pli recommandé avec accusé de réception ; le point de départ du préavis est donné par la date mentionnée par la poste sur l'accusé de réception.

L'obligation de donner le préavis est réciproque.

Les préavis sont applicables même si le calcul du salaire a lieu sur une base horaire.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « Préavis en cas de démission après période d'essai, sauf faute grave du salarié :

- 15 jours pour le salarié comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus.

- préavis licenciement après période d'essai, sauf faute grave du salarié :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus. »
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

D'autre part, tout salarié licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement fixée par année de service dans l'exploitation à :

- 1/5^{ème} de mois de salaire pour chacune des 10 premières années d'ancienneté,
- 1/3 de mois de salaire pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

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

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

Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique est inférieur à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit informer par écrit à la DIRECCTE des licenciements prononcés dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après respect par l'employeur des procédures prévues aux articles L.1232-2 à L.1232-14 du Code du travail.

Pendant la période de préavis, en cas de licenciement de la part de l'employeur, les salariés seront autorisés à s'absenter 8 demi-journées pour chercher un emploi.

Ces absences ne donneront pas lieu à une réduction de salaire et seront accordées par moitié au choix du salarié et par moitié au choix de l'employeur.

Sous réserve de l'application des articles R. 3252-1 et suivants du Code du Travail, la rupture sans préavis ou brusque rupture, donne droit au versement, au profit de la partie lésée, d'une indemnité d'un montant égal à celui du salaire total (numéraire et avantages compris) de la durée du préavis.

Toutefois, la faute grave de l'une des parties dispense l'autre du respect du délai-congé ou préavis et justifie une rupture sans délai.

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés la durée du préavis est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « La rupture d'un contrat de travail d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, en conséquence d'un accident survenu au travail ou d'une maladie professionnelle, prononcée aux termes de la procédure prévue par les dispositions des articles L.1226-10 à 12 ; R.1226-2 et L.1226-14 du Code du Travail, ouvre le droit, à une indemnité compensatrice de préavis, et à une indemnité de licenciement doublée, telle qu'indiquée ci-dessus.

ARTICLE 62 - CONDITIONS DE CESSATION DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE -

Sous réserve des dispositions des articles L. 2411-1 et suivants, le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 et suivants du Code du Travail.

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

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-6.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) Une indemnité de fin de contrat égale à « 10% » de la rémunération brute totale est due au salarié à l'issue du contrat. Cette indemnité n'est pas due dans le cas de contrat de travail à durée déterminée conclu pour une durée saisonnière ou au titre des dispositions destinées à favoriser l'embauchage ou la formation.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions de l'article 61 de la présente convention.

ARTICLE 63 - ORDRE DES LICENCIEMENTS ET DES REEMBAUCHAGES -

Lorsque les licenciements collectifs sont inévitables, ils auront lieu en fonction des critères suivants :

- 1° - Qualités professionnelles,
- 2° - Charges de famille,
- 3° - Ancienneté.

Les salariés licenciés bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant une durée d'un an après la rupture de leur contrat.

ARTICLE 63-1 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE - (Avenant n° 43 du 20/01/2012)

Départ à l'initiative du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de retraite au sens du code de la sécurité sociale :

-devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge

-devra respecter un préavis en fonction de son ancienneté : préavis de 15 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois, et d'1 mois pour une ancienneté de 6 mois et plus

-aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| - 1/2 mois de salaire après | 10 ans d'ancienneté, |
| - 1 mois de salaire après | 15 ans d'ancienneté, |
| - 1 mois 1/2 de salaire après | 20 ans d'ancienneté, |
| - 2 mois de salaire après | 30 ans d'ancienneté. |

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus. »
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du Code du Travail après 2 ans de présence, soit 1/10ème de mois par année de service dans l'entreprise et 1/15ème de mois à partir de 10 années d'ancienneté. »()*

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue au Code du Travail après 1 an de présence, soit 1/5ème de mois par année de service pour chacune des 10 premières années d'ancienneté et 1/3 de mois pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

ARTICLE 64 - CERTIFICAT DE TRAVAIL -

(Avenant n° 42 du 20/01/2012)

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié un certificat de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 1234-19 du Code du Travail.

ARTICLE 65 - TRAVAIL A LA TACHE -

Les négociations relatives au travail à la tâche pourront faire l'objet de négociations ultérieures.

() dispositions non étendues*



DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES EXPLOITATIONS HORTICOLES

ARTICLE 66 - REMUNERATION HORAIRE - (concernant les exploitations horticoles) (Avenant n° 42 du 20/01/2012)

Les salaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective.

ARTICLE 66 bis - DEFINITIONS DES EMPLOIS - CLASSIFICATIONS HIERARCHIQUES

(Avenant n°27 du 7 Avril 2000) et Annexe 1

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

« Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle, chaque employeur devra se référer précisément à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail ».

(cf. tableaux pages suivantes)

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS D'EXECUTION

		Nature et Difficulté de la tâche	Autonomie	Responsabilité	Connaissance ou expérience
Niveau I emploi d'Exécution	1er échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ exécution de tâches simples ne nécessitant aucune initiation ◇ utilisation de machines pré-réglées de maniement simple 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches exécutées selon des consignes précises. ◇ tâches exécutées sous la surveillance très fréquente d'un supérieur hiérarchique 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ les tâches correspondant à cet emploi ne peuvent en cas d'erreur avoir des conséquences sur l'économie de l'entreprise, sur la sécurité des personnes ou sur l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches n'exigeant aucune connaissance ou savoir faire particulier ◇ emploi n'exigeant pas de formation ◇ moins d'un an d'expérience professionnelle dans l'entreprise
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Manutentionnaire - Manoeuvre - Travaux simples d'entretien - Aide aux récoltes - Aide à la traite - Vendangeur-coupeur - Castration du maïs semence - Ramasseur et chargeur de volailles.			
	2ème échelon	<p>Les définitions ci-dessus applicables au 1er échelon sont également applicables au 2ème échelon sous les réserves suivantes :</p> <p>Salarié(e) qui assure avec dextérité, à partir de consignes précises, des tâches définies à l'échelon 1 ; assure l'entretien élémentaire du matériel nécessaire à l'exécution de ces tâches ; effectue des tâches nécessitant l'utilisation d'engins mécaniques et d'outils pré-réglés n'entraînant aucune conséquence sur le plan économique ou sur l'environnement ; signale les anomalies constatées dans son travail, et suggère l'adaptation des tâches aux conditions climatiques.</p>			
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Idem 1 ^{er} échelon - Approvisionneur d'une machine (repiquage et repotage pré-réglée - Contrôle et assure l'entretien élémentaire des matériels nécessaires à son travail.			

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS D'EXECUTION

		Nature et Difficulté de la tâche	Autonomie	Responsabilité	Connaissance ou expérience
Niveau II	1er échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches d'exécution plus complexes réalisables après une période d'apprentissage ◇ bonne maîtrise des savoir-faire ◇ conduite de matériel et réglages courants et simples ◇ vérifications journalières, entretien périodique et réparations courantes du matériel dont le salarié à la charge, sauf réparations importantes sur organes de sécurité ◇ absence d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches exécutées selon des consignes. ◇ tâches exécutées sous surveillance intermittente ◇ capable de déceler les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ les conséquences des initiatives que le titulaire de cet emploi est amené à prendre ont un caractère de gravité limité sur le plan de l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes ou de l'environnement compte tenu des tâches qui peuvent lui être confiées. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ emploi dont les tâches nécessitant une période d'apprentissage pour la bonne maîtrise des savoir-faire. ◇ emploi correspondant au niveau de formation professionnelle du référentiel technique du C.A.P.A.
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Arrosage manuel (en complément d'automatisme) - Conducteur de matériel nécessaire à l'exécution de tâches simples - Réglage, entretien courant et vérification journalière des matériels motorisés ou non et des bâtiments selon des consignes données - Aide-vacher - Aide-berger - Aide-porcher - Aide-gaveur - Employé de bureau.			
	2ème échelon	<p>Les définitions ci-dessus applicables au 1er échelon sont également applicables au 2^{ème} échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ le 2ème échelon comporte la participation occasionnelle à des travaux correspondant au niveau III de l'emploi qualifié sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique responsable de la bonne exécution. ◇ Cet emploi comporte la responsabilité de l'entretien courant du matériel utilisé dans le cadre d'instructions spécifiques. <p>Il s'agit du niveau correspondant au référentiel technique CAPA avec expérience.</p>			
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Préparateur de plaques de semis (densité et régularité) - Idem ouvrier spécialisé 1 ^{er} échelon - Surveillance de matériel et d'équipement (séchoir, chambre frigorifique).			

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS D'EXECUTION

		Nature et Difficulté de la tâche	Autonomie	Responsabilité	Connaissance ou expérience
Niveau III	1er échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité de l'entreprise avec évaluation et ajustement du mode d'exécution par rapport au résultat recherché. ◇ entretien périodique non courant du matériel, détection des pannes, réparations. ◇ peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche, ainsi qu'occasionnellement de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés en contrat d'alternance. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ tâches exécutées à partir d'instructions. ◇ initiative et autonomie pendant l'exécution du travail. ◇ pas de surveillance pendant l'exécution mais contrôle à posteriori. ◇ détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise des mesures immédiates qui s'imposent. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ responsable de la bonne exécution et de l'organisation journalière de son travail. ◇ le degré d'autonomie et d'initiative correspondant à cet emploi est de nature à comporter des conséquences sérieuses sur le plan économique de l'entreprise, la sécurité des personnes ou de l'environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelle nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de ce niveau. ◇ emploi correspondant au niveau de formation professionnelle du référentiel technique du BEPA.
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Distançage et multiplication - Vacher - Berger - Porcher - Gaveur.			
	2^{ème} échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ La distinction entre l'échelon 1er et 2 n'est pas une différence de nature mais de degré. <p>En conséquence les définitions données ci-dessus pour l'échelon 1er sont applicables au 2ème échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le champ d'intervention est plus large, - l'autonomie est plus grande, - le travail est moins contrôlé, - l'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat d'alternance, dans le cadre de consignes définies par le supérieur hiérarchique. 			
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Idem 1 ^{er} échelon - Organisation de chantiers, conduite d'un atelier de production ou d'une culture à partir d'instructions - Responsable conducteur de machine à semer - Applicateur certifié de produits phytosanitaires.			

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS D'EXECUTION

		Nature et Difficulté de la tâche	Autonomie	Responsabilité	Connaissance ou expérience
Niveau IV Emploi Hautement qualifié	1 seul échelon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ participation aux décisions techniques, ◇ diagnostic de l'état des cultures, des animaux, du matériel, ◇ conception et suivi en matière d'entretien, de réparation et de révision générale du matériel, ◇ contrôle, sans responsabilité hiérarchique, de l'exécution du travail d'autres salariés, ◇ gestion des stocks, des approvisionnements, suivi technique, suivi économique. ◇ possibilité de relations avec les fournisseurs et les clients. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ organisation du travail dans le cadre de directives, ◇ utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, ◇ ni surveillance ni contrôle sur l'exécution du travail mais contrôle sur les objectifs ou les résultats attendus. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ est responsable de l'organisation et de la bonne exécution du travail. ◇ l'initiative de type diagnostic, et la participation aux décisions techniques peuvent avoir des conséquences importantes sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes et l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ cet emploi requiert connaissance et expériences professionnelles éprouvées, ◇ emploi correspondant au niveau de formation professionnelles du référentiel technique du BTA.
<i>Quelques exemples illustrant la définition</i>		Responsable de laiterie - Responsable de chantier - Responsable d'un parc matériel - Secrétaire de direction - Responsable de livraison - Chauffeur-livreur.			

ARTICLE 67 - PRIMES DIVERSES - FRAIS DE DEPLACEMENT -

1 -Une prime pour les risques afférents à l'utilisation de produits toxiques sera attribuée. Elle donnera lieu à une augmentation de 25 % de la rémunération du temps passé à ces travaux dangereux.

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007)

2 -La prime de vacances est égale à 24 fois le salaire horaire au « niveau II échelon1 » ; elle peut être versée en plusieurs fois lorsque le congé payé est fractionné. La prime de vacances ne se cumule pas avec d'autres primes annuelles que certaines entreprises versent déjà dans un but identique.

FRAIS DE DEPLACEMENT :

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007)

a) - Indemnité de panier : le salarié appelé à effectuer des travaux sur un chantier hors du lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer son repas de midi, a droit à une indemnité dite « de panier » égale à une heure de travail au « niveau I échelon 2 », à moins qu'il soit nourri par l'employeur.

b) - Frais de transport des personnes : Tout salarié se rendant directement par ses propres moyens sur un chantier situé à plus de 5 km et à moins de 20 km, sera remboursé de ses frais de déplacement sur la base du tarif kilométrique établi chaque année par la Direction Générale des Impôts.

En cas de grand déplacement, le logement et la nourriture sont à la charge de l'employeur ainsi qu'un voyage chaque semaine jusqu'à 100 km, chaque quinzaine de 100 à 200 km, chaque mois au-dessus de 200 km.

La durée des voyages, rémunérée comme temps de travail, n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 67 bis - PRIME DE DEPART A LA RETRAITE –

(Avenant n° 43 du 20/01/2012)

Départ à l'initiative du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de retraite au sens du code de la sécurité sociale :

-devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge

-devra respecter un préavis en fonction de son ancienneté : préavis de 15 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois, et d'1 mois pour une ancienneté de 6 mois et plus

-aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| - 1/2 mois de salaire après | 10 ans d'ancienneté, |
| - 1 mois de salaire après | 15 ans d'ancienneté, |
| - 1 mois 1/2 de salaire après | 20 ans d'ancienneté, |
| - 2 mois de salaire après | 30 ans d'ancienneté. |

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus. »
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du Code du Travail après 2 ans de présence, soit 1/10ème de mois par année de service dans l'entreprise et 1/15ème de mois à partir de 10 années d'ancienneté. »()*

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue au Code du Travail après 1 an de présence, soit 1/5ème de mois par année de service pour chacune des 10 premières années d'ancienneté et 1/3 de mois pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

ARTICLE 68 - GARANTIES DE REMUNERATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE (abrogé par l'avenant n° 10 du 22/02/1989)

ARTICLE 69 - INTEMPERIES -

-

Une prime annuelle égale à dix fois la rémunération horaire afférente au coefficient 165 est attribuée, pour vêtements de pluie, aux ouvriers justifiant de six mois de présence dans l'entreprise. Cette prime n'est pas due par les employeurs fournissant ces vêtements.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES -

CLASSIFICATION DES CADRES

ARTICLE 70 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS -

400 - GROUPE 1 - Régisseur, Directeur :

Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle.

Il embauche le personnel dont il est responsable.

Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant des absences de longue durée.

Sont classés aux cadres du 1^{er} groupe les agents chargés de fonctions nécessitant des connaissances théoriques et pratiques approfondies dans le domaine scientifique, technique, social ou commercial.

320 - GROUPE 2 - Chefs de culture :

Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe 1.

Chef de culture dirigeant l'exploitation selon les instructions générales d'un employeur, de son mandaté ou d'un cadre supérieur, pouvant éventuellement s'occuper des achats, des ventes, de l'embauchage et de la paie du personnel.

Sont assimilés au minimum aux cadres du groupe 2 les ingénieurs débutants.

225 - GROUPE 3 - Contremaître ou chef d'équipe :

Cadre dont la fonction permanente est de répartir et de surveiller le travail selon les directives journalières nettement déterminées qu'il reçoit de l'employeur ou d'un cadre des groupes 1 et 2. Peut prendre part à l'exécution des travaux.

Sont assimilés au minimum aux cadres du groupe 3 les agents qui par leur formation ou leurs fonctions dans l'entreprise, sont chargés d'effectuer des travaux précis sur le plan technique, scientifique ou commercial.

ARTICLE 71 - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE -

(Avenant n° 43 du 20/01/2012)

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) Sous réserve de l'application de l'article L. 1242-14 et suivants du Code du Travail ».

La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée à :

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

La rupture de l'engagement, de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité.

Toutefois, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

ARTICLE 72 - CONTRAT D'ENGAGEMENT -

Sous réserve des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du Code du Travail pour les contrats à durée déterminée constatés par un écrit dès l'embauche, si à l'issue de la période d'essai le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires : le premier signé par l'employeur est remis au cadre, le second signé par le cadre reste entre les mains de l'employeur. Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre. Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit. Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente Convention Collective de Travail.

ARTICLE 73 - DUREE DU TRAVAIL - REMUNERATION - SALAIRE DE BASE (concernant les cadres)

(Avenant n° 43 du 20/01/2012)

Les salaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective

ARTICLE 74 - LOGEMENT DE FONCTION -

Le logement de fonction pourra être mis gratuitement à la disposition du cadre dès lors que le travail exige une certaine permanence sur l'exploitation.

ARTICLE 75 - PRIME D'INTERESSEMENT -

Les cadres percevront en supplément de leur salaire une prime librement débattue avec leur employeur. Cette prime ne pourra toutefois être inférieure au douzième du salaire annuel.

ARTICLE 76 - PRIME D'ANCIENNETE -

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration du salaire brut suivante :

- 3 % après 3 ans de présence,
- 4 % après 6 ans de présence,
- 6 % après 10 ans de présence,
- 7 % après 14 ans de présence.

ARTICLE 77 - FRAIS D'EMMENAGEMENT -

Les frais d'emménagement du cadre (frais de voyage et de transport du mobilier) sont supportés par l'employeur, sauf clause contraire consignée par écrit.

En cas de départ volontaire du cadre ou de congédiement pour faute grave avant l'expiration d'un délai d'un an, le cadre devra supporter une part de ces frais, proportionnellement au temps restant à courir.

Aucune indemnité de déménagement n'est due lorsque le cadre quitte l'exploitation, sauf s'il est licencié.

ARTICLE 78 - INDEMNITE ET GARANTIE D'EMPLOI EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENTS

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les maladies professionnelles et les accidents du travail et justifiées dès que possible par certificat médical, pouvant éventuellement donner lieu à contre visite à la demande de l'employeur, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail.

Pendant les 10 premiers jours de maladie (période pendant laquelle la Caisse de Prévoyance des cadres ne verse pas d'indemnité journalière), l'employeur garantit au cadre une prise en charge correspondant à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités journalières servies par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

Pendant la durée de l'absence, le cadre continue à bénéficier de l'ensemble des avantages en nature.

Le contrat de travail du cadre victime d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident de trajet pendant une mission au service de l'employeur ou un transport assuré par ou pour le compte de celui-ci, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par la maladie professionnelle ou l'accident ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément aux articles L. 5211-2 à L. 5211-4 et R. 5211-1 du Code du Travail, doit suivre l'intéressé.

Le cadre bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Au cours de la durée des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation de contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent paragraphe est nulle.

Ces dispositions sont étendues aux accidents de trajet dès lors que ceux-ci sont pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole au titre des accidents du travail.

ARTICLE 79 - CONGES DE PERFECTIONNEMENT -

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur, les agents cadres bénéficient chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 12 jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement organisés soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les Organisations Professionnelles.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés. Les frais doivent être à la charge de l'employeur.

ARTICLE 80 - DELAI-CONGE OU PREAVIS -

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

- **1 mois pour les cadres du 3ème groupe - 2 mois après 2 ans de présence,**
- **6 mois pour les groupes 1 et 2 ;**

Pendant la durée du délai-congé, les cadres ont droit à une absence payée pour rechercher un nouvel emploi, à savoir :

- **cadres des 1er et 2ème groupe : 18 jours,**
- **cadres du 3ème groupe : 9 jours.**

ARTICLE 81 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 43 du 20/01/2012)

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) Sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122-9 et R.122-1 du Code du Travail.

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie après trois années d'ancienneté, d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire par année de présence sur l'exploitation, sans que cette indemnité puisse dépasser le salaire brut de 9 mois.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 60 ans ayant personnellement demandé à faire valoir leurs droits à la retraite ou pour ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue. (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « En cas d'inaptitude

prononcée par le Médecin du Travail, l'employeur devra respecter la procédure prévue par la loi du 31 décembre 1992, c'est-à-dire reclasser le salarié dans le délai d'un mois ; dans la négative il devra engager la procédure de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 82 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

(Avenant n° 43 du 20/01/2012)

Départ à l'initiative du salarié :

Tout cadre prenant volontairement sa retraite à partir de 60 ans (on en cas d'inaptitude au travail reconnue par les assurances sociales agricoles) bénéficiera d'une allocation de fin de carrière égale à 50 % de l'indemnité de licenciement visée à l'article 81.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus,
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite équivalente à l'indemnité de licenciement après 1 an d'ancienneté, soit :

- 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et
- 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante

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

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

ARTICLE 83 - AVANTAGES ACQUIS -

La présente convention s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenues dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Toutefois, les cadres dont les conditions de travail, la rémunération et les avantages sont supérieurs à ceux prescrits par la présente convention, conservent le bénéfice de la situation acquise.

ARTICLE 84 - DISPOSITIONS FINALES -

La présente convention, qui annule et remplace les conventions du 28 mars 1969 concernant les exploitations agricoles et du 29 mai 1971 concernant les exploitations horticoles et les pépinières du département des Pyrénées-Atlantiques, sera déposée en 5 exemplaires à la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées Atlantiques.

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

Fait à PAU, le 18 novembre 1985.

ONT SIGNE :

POUR LES EMPLOYEURS

- La Fédération Départementale
des Syndicats d'Exploitants Agricoles

- La Fédération des C.U.M.A.

- Le Syndicat des Entrepreneurs
de Travaux Agricoles

- Le Syndicat Horticole,

POUR LES SALARIES

- La Confédération Générale
des Cadres,

- La Fédération Générale de
l'Agriculture C.F.D.T.,

Annexe I à l'avenant n° 28 du 6 Octobre 2000.

Classifications professionnelles - Table de concordance :

Le reclassement des salariés, actuellement occupés dans les exploitations, interviendra dans les conditions fixées aux articles 28 et 66 bis en se référant à la table de concordance ci-après :

TABLE DE CONCORDANCE

POLY CULTURE	HORTICULTURE	NIVEAUX	ECHELONS
100 115	120 130 - 140	I	1
130	150	I	2
140	-	II	1
145	165	II	2
150 et 160	-	III	1
170	185	III	2
190	200	IV	-