

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 15 AVRIL 2003
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE DE LOIRE-ATLANTIQUE**

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 15 juillet 2003 (Journal officiel du 5 août 2003)

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES..... IV

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	1
ARTICLE 1.01 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL.....	1
ARTICLE 1.02 - MEMBRES DE LA FAMILLE DE L'EXPLOITANT.....	1
ARTICLE 1.03 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES	1
ARTICLE 1.04 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS	1
ARTICLE 1.05 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	2
ARTICLE 1.06 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	2
ARTICLE 1.07 - PROCEDURE DE DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	2
ARTICLE 1.08 - PROCEDURE DE REVISION.....	2
ARTICLE 1.09 - ADHESION ULTERIEURE	2
ARTICLE 1.10 - CONVENTIONS OU ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE	2
ARTICLE 1.11 - PROCEDURES DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS	3
ARTICLE 1.12 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS	3
ARTICLE 1.13 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
TITRE II - DROIT SYNDICAL - REPRESENTANTS DU PERSONNEL	3
ARTICLE 2.01 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....	3
ARTICLE 2.02 - LA SECTION SYNDICALE ET LE DELEGUE SYNDICAL D'ENTREPRISE	3
ARTICLE 2.03 - LES DELEGUES SYNDICAUX INTERENTREPRISES.....	4
ARTICLE 2.04 - LES DELEGUES DU PERSONNEL	5
ARTICLE 2.05 - LE COMITE D'ENTREPRISE	5
ARTICLE 2.06 - AUTORISATIONS D'ABSENCES.....	5
ARTICLE 2.07 - COMITE DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES	6
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE ET AU CONTRAT DE TRAVAIL.....	6
ARTICLE 3.01 - EGALITE PROFESSIONNELLE.....	6
ARTICLE 3.02 - TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	6
ARTICLE 3.03 - MODALITES D'EMBAUCHE.....	6
ARTICLE 3.04 - EMBAUCAGE DES SALARIES EN CONGES PAYES	6
ARTICLE 3.05 - LA PERIODE D'ESSAI DANS LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE	6
ARTICLE 3.06 - FORME ET CONTENU DU CONTRAT	7
ARTICLE 3.07 - LA DUREE DU CONTRAT	7
ARTICLE 3.08 - LES SALARIES MENSUALISES	8
TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	8
ARTICLE 4.01 - MALADIE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE ET ACCIDENT DE TRAJET	8
ARTICLE 4.02 - ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE.....	8
ARTICLE 4.03 - MAINTIEN PARTIEL DU SALAIRE EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT	8
ARTICLE 4.04 - MATERNITE - ADOPTION - CONGE PARENTAL D'EDUCATION - CONGE DE PATERNITE	9

ARTICLE 4.05 - ABSENCES	9
ARTICLE 4.06 - RAPPEL AU SERVICE NATIONAL	9

TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE9

ARTICLE 5.01 - DUREE DU PREAVIS	9
ARTICLE 5.02 - PROCEDURE DE LICENCIEMENT	9
ARTICLE 5.03 - LICENCIEMENT DES DELEGUES SYNDICAUX ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	10
ARTICLE 5.04 - L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT	10
ARTICLE 5.05 - ATTESTATION ET CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 5.06 - RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE	11
ARTICLE 5.07 - DELAI D'EVACUATION DU LOGEMENT LIE A LA FONCTION	11

TITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL11

ARTICLE 6.01 - CONGES PAYES ANNUELS	11
ARTICLE 6.02 - JOURS FERIES.....	12
ARTICLE 6.03 - CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS.....	12
ARTICLE 6.04 - LE REPOS HEBDOMADAIRE.....	12
ARTICLE 6.05 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL	13
ARTICLE 6.06 - ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL	14
ARTICLE 6.07 - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE REPOS.....	15
ARTICLE 6.08 - TRAVAIL PAR CYCLES	15
ARTICLE 6.09 - REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 6.10 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	16
ARTICLE 6.11 - DUREE ANNUELLE MAXIMALE DU TRAVAIL ET REPOS COMPENSATEUR.....	16
ARTICLE 6.12 - MAXIMUM D'ENTREPRISE.....	17
ARTICLE 6.13 - DUREES JOURNALIERE ET HEBDOMADAIRE MAXIMALES DU TRAVAIL.....	17
ARTICLE 6.14 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	18
ARTICLE 6.15 - TRAVAIL INTERMITTENT.....	19
ARTICLE 6.16 - TRAVAIL DE NUIT	20
ARTICLE 6.17 - ASTREINTES	21
ARTICLE 6.18 - CONTROLE (A POSTERIORI).....	21
ARTICLE 6.19 - REPOS QUOTIDIEN	22
ARTICLE 6.20 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES.....	22
ARTICLE 6.21 - GARANTIE DE REMUNERATION LORS DU PASSAGE AUX 35 HEURES.....	22

TITRE VII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION DU TRAVAIL23

ARTICLE 7.01 - LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	23
ARTICLE 7.02 - REMUNERATION A LA TACHE DES TAILLEURS DE VIGNES.....	28
ARTICLE 7.03 - COMPOSITION DU SALAIRE HORAIRE DE BASE	28
ARTICLE 7.04 - LA REMUNERATION MENSUALISEE	28
ARTICLE 7.05 - LE SALAIRE MINIMUM	28
ARTICLE 7.06 - SALAIRE DES FEMMES	29
ARTICLE 7.07 - SALAIRE DES JEUNES	29
ARTICLE 7.08 - SALAIRE DES APPRENTIS.....	29
ARTICLE 7.09 - SALAIRE DES SALARIES HANDICAPES	29

ARTICLE 7.09 bis - MAJORATIONS POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES	29
ARTICLE 7.10 - PRIME DE FIN D'ANNEE	30
ARTICLE 7.11 - PRIME D'ANCIENNETE	30
ARTICLE 7.12 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS.....	30
ARTICLE 7.13 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	30
ARTICLE 7.14 - VETEMENTS DE TRAVAIL.....	31
ARTICLE 7.15 - LES PRESTATIONS EN NATURE	31
ARTICLE 7.16 - AVANTAGES EN NATURE	31
ARTICLE 7.17 - PERIODICITE DE LA PAIE ET MODALITES DE REGLEMENT DU SALAIRE.....	31
ARTICLE 7.18 - BULLETIN DE PAIE	31
ARTICLE 7.19 - EPARGNE SALARIALE.....	32

TITRE VIII - DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	32
---	-----------

ARTICLE 8.01 - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	32
ARTICLE 8.02 - LES COURS PROFESSIONNELS DES APPRENTIS.....	32
ARTICLE 8.03 - LE CONGE DE FORMATION.....	32
ARTICLE 8.04 - AFFILIATION DES ENTREPRISES AU F.A.F.S.E.A.....	32

TITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES	33
---	-----------

ARTICLE 9.01 - REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE.....	33
ARTICLE 9.02 - HYGIENE ET SECURITE	33
ARTICLE 9.03 - MEDECINE DU TRAVAIL.....	33
ARTICLE 9.04 - C.H.S.C.T.	33
ARTICLE 9.05 - EXTENSION DE LA CONVENTION.....	33

[ANNEXE1](#) – ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 11 MARS 2003 (salariés non cadres)

[ANNEXE2](#) – BAREME DES REMUNERATIONS

[ANNEXE3](#) - ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 17 FEVRIER 2006 (salariés cadres)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 15 avril 2003 concernant les salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de LOIRE-ATLANTIQUE

Modifiée par :

- Avenant n° 1 du 08.07.2003 Articles 7.01 et 7.09 bis
(arrêté d'extension du 21.10.2003 paru au journal officiel du 07.11.2003)
- Avenant n° 2 du 28.11.2003 Articles 1.07, 2.02, 2.03, 3.05, 3.06, 4.03, 5.01, 5.02, 5.04, 6.03,
6.04, 6.07, 6.09, 6.11, 6.14, 6.21, 7.03, 7.09, 7.12, 7.16, 9.01 et
suppression de l'annexe 1
(arrêté d'extension du 01.04.2004 paru au journal officiel du 14.04.2004)
- Avenant n° 3 du 17.12.2004 Salaires au 1.01.05
(arrêté d'extension du 25.03.2005 paru au RAA n° 4 d'avril 2005)
- Avenant n° 4 du 07.07.2005 Salaires au 1.07.05
(arrêté d'extension du 23.09.2005 paru au RAA spécial n° 22 d'octobre 2005)
- Avenant n° 5 du 06.07.2006 Salaires au 1.07.06
- Avenant n° 6 du 05.07.2007 Salaires au 1.07.07
(arrêté d'extension du 19.11.2007 paru au RAA n° 12 de décembre 2007)
- Avenant n° 7 du 15.07.2008 Salaires au 15.07.08
(arrêté d'extension du 4.03.2009 paru au RAA n° 14 de mars 2009)
- Avenant n° 8 du 30.06.2009 Salaires au 30.06.09
(arrêté d'extension du 12.11.2009 paru au RAA n° 12 de décembre 2009)
- Avenant n° 9 du 29.06.2010 Salaires au 1.07.10
- Avenant n° 10 du 28.01.2011..... Salaires au 1.02.11
(arrêté d'extension du 27.03.2012 paru au RAA)
- Avenant n° 11 du 09.05.2012..... Salaires au 1.01.12
(arrêté d'extension du 09.08.2012 paru au RAA n°72 du 17 août 2012)
- Avenant n° 12 du 10.09.2012..... Salaires au 1.09.12
(arrêté d'extension du 11.02.2013 paru au RAA n°13 du 22 février 2013)
- Avenant n° 13 du 01.02.2013..... Article 7.01 – la classification des emplois
(arrêté d'extension du 19.08.2013 paru au JO du 28 août 2013)
- Avenant n° 14 du 01.02.2013..... Article 3.05 – période d'essai dans les contrats à durée indéterminée
(arrêté d'extension du 19.08.2013 paru au JO du 28 août 2013)
- Avenant n° 15 du 29.05.2013..... Salaires au 01.10.13 (nouvelle grille de classification des emplois)
(arrêté d'extension du 19.09.2013 paru au JO du 27 septembre 2013)
- Avenant n° 16 du 18.04.2014 Salaires au 01.05.2014
(arrêté d'extension du 23.09.2014 paru au JO du 2 octobre 2014)

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 15 AVRIL 2003
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION DES SALARIES
ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE
DU DEPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE**

o0°0o

En application des dispositions de la loi n° 50-205 du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs du travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- L'Union départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Loire-Atlantique,
- La Confédération Paysanne – F.D.S.E.A / T.P de Loire-Atlantique,
- L'Association Viticole de la Région Nantaise,
- Le Syndicat Général des Vignerons de Nantes,
- La Fédération des Associations de Remplacement 44,

d'une part et,

- Le Syndicat départemental C.F.D.T. des Salariés de la Production Agricole,
- L'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T de la Loire-Atlantique,
- L'Union départementale C.F.T.C de la Loire-Atlantique,
- L'Union départementale C.G.T.-F.O. des syndicats de salariés de Loire-Atlantique (*adhésion le 19 décembre 2006*),
- Le SNCEA CFE/CGC (*adhésion le 6 mai 2011*)

d'autre part,

les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1.01 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les salariés des associations de remplacement, y compris les apprentis des deux sexes, travaillant dans les exploitations :

- d'élevage spécialisé de gros animaux et petits animaux (code NAF 01.2)
- de culture et d'élevage non spécialisés (code NAF 01.3)
- viticoles (code NAF 01.1G).

ARTICLE 1.02 - MEMBRES DE LA FAMILLE DE L'EXPLOITANT

Ils n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention sauf s'ils justifient de leur qualité de salarié.

ARTICLE 1.03 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes salariés sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 1.04 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes et stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords d'établissements lorsque ceux-ci sont moins favorables aux salariés.

L'application de la convention ne peut, en aucun cas, être la cause d'une diminution des avantages individuels acquis antérieurement.

ARTICLE 1.05 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de Loire-Atlantique même si les terrains s'étendent sur un département limitrophe et ceci quel que soit le domicile des parties.

ARTICLE 1.06 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention annule et remplace la précédente convention du 27 avril 1988.

Elle prend effet à dater du jour de son extension.

ARTICLE 1.07 - PROCEDURE DE DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception au moins trois mois avant la date d'effet choisie et devra, en même temps, leur communiquer ses nouvelles dispositions.

En même temps, elle devra saisir le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles en vue d'obtenir la réunion de la commission mixte.

La présente convention restera en vigueur pendant une période de quinze mois à dater de l'expiration du préavis.

ARTICLE 1.08 - PROCEDURE DE REVISION

Les parties signataires peuvent, à tout moment, demander la révision des clauses de la présente convention.

La partie qui demandera la révision de la convention devra prévenir les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant les points litigieux et en indiquant ses propositions.

En même temps, elle saisira le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles en vue d'obtenir la réunion de la commission mixte.

ARTICLE 1.09 - ADHESION ULTERIEURE

Toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ne faisant pas partie de la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Si la partie adhérente est une organisation d'employeurs représentative d'un secteur professionnel, lui-même non représenté par les signataires initiaux, il sera alors nécessaire de procéder à la convocation de la commission mixte afin de modifier l'article 1.01 de la convention.

ARTICLE 1.10 - CONVENTIONS OU ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE

Selon les circonstances particulières, des conventions ou accords collectifs d'entreprise pourront compléter les dispositions de la présente convention conformément au Code du Travail.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, conformément au Code du Travail.

ARTICLE 1.11 - PROCEDURES DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits de travail survenus à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention seront soumis à la Section Agricole départementale de Conciliation instituée par le Code du Travail.

Si la conciliation ne peut avoir lieu, le litige est soumis, soit à la médiation, soit après accord entre les parties directement intéressées à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 1.12 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS

Il est institué une commission paritaire de conciliation composée de deux membres employeurs et deux membres salariés désignés par les organisations signataires.

Tous les conflits individuels nés à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses avenants pourront être soumis, à la demande de l'une des parties intéressées, à la Commission Paritaire.

En aucun cas, cette possibilité ne peut priver l'une ou l'autre des parties intéressées de leur droit de recours direct devant la juridiction prud'homale.

ARTICLE 1.13 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Une commission d'interprétation composée d'un représentant de chaque organisation signataire, choisi de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention, se réunit à l'initiative de l'une d'entre elles dans un délai maximum de 30 jours à compter de la demande.

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux membres de la commission mixte.

TITRE II - DROIT SYNDICAL - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ARTICLE 2.01 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat et d'exercer une activité syndicale en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail, ne peuvent être contestés.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une organisation confessionnelle ou politique, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, les classifications, l'avancement, la rémunération, les mesures disciplinaires, le congédiement et, d'une façon générale, pour arrêter leurs décisions dans leurs différentes relations avec le personnel, ceci par référence à l'article L.412-2 du Code du Travail.

ARTICLE 2.02 - LA SECTION SYNDICALE ET LE DELEGUE SYNDICAL D'ENTREPRISE

Dans toutes les entreprises, chaque syndicat représentatif peut constituer une section.

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés désigne, dans les limites fixées par le Code du Travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

(Avenant n° 2 du 28.11.2003) « Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ; ce mandat syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. »

ARTICLE 2.03 - LES DELEGUES SYNDICAUX INTERENTREPRISES

Les délégués syndicaux représentent auprès des employeurs les organisations syndicales qui les ont désignés.

1/ Statut des délégués syndicaux interentreprises

Chaque syndicat répondant aux critères de représentativité peut désigner trois délégués syndicaux interentreprises.

Notifications de ces désignations sont faites par lettre recommandée avec avis de réception auprès des organisations patronales signataires de la convention collective, de l'employeur du délégué désigné et du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Les délégués syndicaux devront avoir exercé leur activité professionnelle depuis au moins un an.

Les organisations syndicales devront, sauf accord de l'employeur, désigner leurs délégués syndicaux parmi les salariés des entreprises comportant deux salariés au moins et limiter à un le nombre des délégués (toutes organisations syndicales confondues) dans une même entreprise ayant au plus cinq salariés permanents.

Le délégué syndical interentreprises doit être âgé de 18 ans accomplis et n'avoir encouru aucune condamnation comme prévu par le Code du Travail.

Un employeur ne pourra licencier un délégué syndical interentreprises qu'après en avoir informé l'organisation syndicale qui l'a désigné et avoir obtenu l'accord (*avenant n° 2 du 28.11.2003*) « de l'inspecteur du travail » (Article L.412-18 alinéa 5 du Code du Travail).

2/ Attributions du délégué syndical interentreprises (*)

Le délégué syndical interentreprises exercera les fonctions de délégué syndical et celles de délégué du personnel.

Pour l'exercice du mandat des délégués syndicaux, chaque organisation de salariés dispose globalement de 21 heures par mois dont 14 heures au maximum peuvent être utilisées par un même délégué.

Les heures de délégation mensuelle non utilisées ne peuvent être reportées que le mois suivant, dans la limite d'une journée.

Tout salarié désigné délégué syndical interentreprise peut s'absenter après en avoir informé son employeur dans un délai de 48 heures, sauf urgence et sans que cette absence nuise à l'organisation du travail.

En cas d'intervention dans une entreprise, l'employeur est tenu de recevoir le délégué syndical dans les deux jours ouvrés suivant la demande motivée de celui-ci.

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

Les heures de délégation interentreprises font partie des absences rémunérées par l'employeur. Le syndicat ayant désigné le délégué indemnise l'employeur avant la fin du mois suivant.

En l'absence d'indemnisation versée à l'employeur dans le délai précité, les autorisations d'absence seront suspendues par l'employeur jusqu'à régularisation.

L'indemnisation horaire sera calculée sur la base du coût annuel du salarié divisé par le temps de travail effectif. L'employeur en dressera facturation au syndicat.

(*) Ce paragraphe reproduit en italique est exclu de l'extension.

ARTICLE 2.04 - LES DELEGUES DU PERSONNEL

Dans les entreprises où sont occupés habituellement plus de 10 salariés, l'élection, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur prévues par le Code du Travail.

ARTICLE 2.05 - LE COMITE D'ENTREPRISE

Dans toute entreprise employant au moins 50 salariés, il est constitué un Comité d'Entreprise.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des représentants au Comité d'Entreprise sont celles fixées par le Code du Travail.

Pour son fonctionnement et ses activités sociales, le comité dispose d'une contribution patronale qui fera l'objet d'un accord dans chaque entreprise et qui ne pourra être inférieure à 0,20 % pour le fonctionnement et 0,30 % pour les activités sociales de la masse des salaires bruts, sous réserve du minimum prévu à l'article L.432-9 du Code du Travail.

ARTICLE 2.06 - AUTORISATIONS D'ABSENCES

1/ Mandat extérieur

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

2/ Congé de formation économique, sociale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est fixé par les articles L.451-1 et suivants du Code du Travail.

3/ Congé statutaire

Tout salarié mandaté par son organisation syndicale peut s'absenter pour participer aux réunions, assemblées ou congrès statutaires pour lesquels il est convoqué. Ces absences sont limitées à 12 jours par an et par organisation syndicale ; toutefois, un salarié unique dans une entreprise ne peut s'absenter plus de six jours par an.

Ces absences ne seront qu'exceptionnellement admises pendant les périodes de grands travaux prévues à l'article 6.01.

4/ Commissions mixtes et de conciliation

Tout salarié mandaté par son organisation syndicale peut s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes et de conciliation pour lesquelles il est convoqué, par application de l'article L.133-1 du Code du Travail.

Pour chaque organisation syndicale de salariés, ces absences non récupérables sont rémunérées par l'employeur dans les conditions prévues par l'accord national sur la négociation collective agricole.

L'employeur sera remboursé par l'organisation syndicale représentative des employeurs chargée des dossiers de l'AFNCA.

Les frais de déplacements afférents à la négociation collective seront versés directement au salarié par l'organisation syndicale représentative des employeurs en relation avec l'AFNCA.

ARTICLE 2.07 - COMITE DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Il sera fait application de l'accord national et de l'accord départemental interprofessionnel.

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE ET AU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 3.01 - EGALITE PROFESSIONNELLE

Tous les salariés ont droit à une égalité de traitement, quelle que soit leur sexe, leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

Les partenaires sociaux examinent éventuellement chaque année les distorsions existantes et étudient les moyens de les réduire.

ARTICLE 3.02 - TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les employeurs s'efforcent d'insérer en milieu de travail ordinaire les travailleurs handicapés, en concertation avec les organismes habilités.

ARTICLE 3.03 - MODALITES D'EMBAUCHE

1/ L'embauchage des salariés français et étrangers doit s'effectuer conformément aux dispositions légales. Elle doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la mutualité sociale agricole.

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

ARTICLE 3.04 - EMBAUCHE DES SALARIES EN CONGES PAYES

Il est interdit aux employeurs d'occuper des salariés en congés payés, au-delà des limites prévues par la loi (art. L.122-3-18 et suivants du code du travail).

ARTICLE 3.05 - LA PERIODE D'ESSAI DANS LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

(Avenant n° 14 du 01.02.2013) «Sauf accord contraire entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée comme suit, de date à date, pour les personnels dont l'emploi est défini à l'article 7.01, ci-dessous :

- 2 mois du coefficient 120 au coefficient 420 inclus,
- 3 mois du coefficient 510 au coefficient 600 inclus,
- 4 mois pour les coefficients 700 et 800.

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié n'a pas donné satisfaction dans les tâches qui lui ont été confiées et relevant de sa catégorie, il peut lui être proposé, avec son accord, une nouvelle période d'essai de même durée ou d'une durée inférieure.

En cas de séparation, au cours ou à l'expiration de la période d'essai, le salarié perçoit la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été embauché.

Quel que soit le motif de la rupture, seul le temps de travail effectif sera rémunéré.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avvertir l'autre par pli recommandé avec accusé de réception avec un préavis de :

pour ce qui concerne l'employeur :

- 1/ vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence,
- 2/ quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence,

- 3/ deux semaines après un mois de présence,
- 4/ un mois après trois mois de présence.

pour ce qui concerne le salarié :

Le délai de prévenance est de 48 heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures, si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

En tout état de cause, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.»

ARTICLE 3.06 - FORME ET CONTENU DU CONTRAT

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

Le contrat doit (*avenant n° 2 du 28.11.2003*) « notamment » préciser : les noms, prénoms et adresses des parties, la nature de l'emploi occupé par le salarié, le coefficient hiérarchique afférent à cet emploi, sa durée.

ARTICLE 3.07 - LA DUREE DU CONTRAT

Le contrat de travail peut, selon les cas, être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat à durée déterminée doit être conclu conformément aux dispositions prévues au Code du Travail et ne peut être résilié unilatéralement qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

DEFINITIONS

1/ Le salarié à temps complet

est celui qui est occupé d'une manière régulière sur une exploitation selon une durée de travail correspondant au moins à la durée légale hebdomadaire ou à l'horaire collectif s'il est inférieur. Son contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

2/ Le salarié à temps partiel

est celui qui est occupé d'une manière régulière sur une exploitation, mais selon une durée inférieure à la durée légale du travail. Son contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Il doit être conforme aux règles légales rappelées à l'article 6.18 du présent accord.

3/ Le salarié occasionnel

est celui qui exécute une tâche déterminée et non durable, correspondant au remplacement d'un salarié temporairement absent, à un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ou à l'exécution d'une tâche exceptionnelle. Son contrat est alors conclu pour une durée déterminée.

C'est notamment le cas des ramasseurs de volailles et salariés embauchés pour réaliser des travaux avicoles annexes, qui ne peuvent être considérés comme des salariés saisonniers. Ces salariés reçoivent à l'issue de leur contrat une indemnité dite de précarité dont le minimum est fixé par le code du travail ainsi que l'indemnité de congés payés.

4/ Le salarié saisonnier

est celui qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques. Son contrat est alors conclu pour une durée déterminée.

Le salarié saisonnier bénéficie des dispositions de l'accord du 18 juillet 2002 (qui peut être consulté auprès de l'ITEPSA ou des organisations signataires).

5/ Le salarié intermittent

est celui qui est embauché pour pourvoir un emploi permanent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Son contrat doit être conclu dans le respect des règles légales appelées à l'article 6.19 du présent accord.

ARTICLE 3.08 - LES SALARIES MENSUALISES

Sont mensualisés les salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, occupés à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion :

- des salariés saisonniers,
- des travailleurs à domicile,
- des salariés intermittents dont le contrat de travail prévoit des périodes de travail fixées avec précision ou des travaux saisonniers.

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 4.01 - MALADIE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE ET ACCIDENT DE TRAJET

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

Le salarié doit :

- aviser son employeur de l'arrêt dans les 24 heures, sauf cas de force majeure ;
- adresser à son employeur un certificat médical dans les 48 heures indiquant la date d'arrêt et la date prévue de la reprise du travail ;
- reprendre le travail à la date prévue.

Toute interruption de travail, résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée ou de trajet, dont est victime un salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 9 mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail. Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de 9 mois susvisée, le salarié doit être réintégré dans son emploi, sauf s'il est devenu inapte pour l'occuper. Dans ce cas, un emploi approprié doit être recherché en liaison avec le médecin du travail. Lorsque le reclassement du salarié dans l'entreprise n'est pas possible, l'employeur doit se conformer aux dispositions énoncées au paragraphe 3/ licenciement pour inaptitude, de l'article 5.02 ci-après.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure moins de 9 mois, le contrat de travail ne peut être rompu pour cause réelle et sérieuse.

S'il est rompu par l'employeur, une priorité d'embauche est accordée au salarié pendant les 9 mois consécutifs à la période de 9 mois ci-dessus mentionnée.

Les périodes susvisées sont doublées si le salarié, au jour de l'arrêt de travail, justifie d'une ancienneté de 18 mois.

ARTICLE 4.02 - ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Les règles énoncées à l'article précédent ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié et celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions.

ARTICLE 4.03 - MAINTIEN PARTIEL DU SALAIRE EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident sont désormais régies par l'accord de prévoyance interprofessionnel du 11 mars 2003.

ARTICLE 4.04 - MATERNITE - ADOPTION - CONGE PARENTAL D'EDUCATION - CONGE DE PATERNITE

1/ La suspension du contrat de travail pour cause de maternité est fixée conformément au Code du Travail (art. L.122-26 du code du travail).

2/ La femme à qui un service départemental d'aide social à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail conformément au Code du Travail (art. L.122-26 du code du travail).

3/ Le congé parental d'éducation peut être pris conformément aux dispositions du Code du Travail (art. L.122-28-1 et suivants).

4/ Le congé de paternité est régi par le code du travail (art. L.122-25-4).

ARTICLE 4.05 - ABSENCES

Toute absence doit être motivée et autorisée sauf cas de force majeure. A défaut, elle peut donner lieu à la mise en œuvre de la procédure disciplinaire conformément au Code du Travail.

Toute absence qui ne correspond pas à celles prévues avec rémunération par la présente convention, entraîne la perte du salaire au prorata du temps de travail non effectué.

ARTICLE 4.06 - RAPPEL AU SERVICE NATIONAL

Le rappel au service national, à un titre quelconque, ne rompt pas le contrat de travail conformément au Code du Travail.

TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

ARTICLE 5.01 - DUREE DU PREAVIS

(Avenant n° 14 du 01.02.2013) «Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule partie sous réserve qu'elle en adresse notification à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception et que soient respectées les procédures prévues par le Code du travail.

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

1/ Cas du licenciement hors de la période d'essai

Sauf pour faute grave, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 15 jours de préavis pour le salarié qui a au plus trois mois d'ancienneté
- 1 mois de préavis pour le salarié ayant plus de trois mois et moins de deux ans d'ancienneté
- 2 mois de préavis pour le salarié qui a plus de deux ans d'ancienneté

2/ Cas de la démission hors de la période d'essai

- deux semaines de préavis lorsque l'ancienneté est inférieure à six mois
- un mois de préavis lorsque l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de deux ans
- deux mois de préavis lorsque l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans. »

ARTICLE 5.02 - PROCEDURE DE LICENCIEMENT

L'employeur doit respecter les procédures décrites, ci-après, avant l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

1/ Licenciement individuel

L'employeur doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, éventuellement, par le délégué syndical interentreprises.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste arrêtée par le Préfet. Mention de cette faculté doit être faite dans la lettre de convocation qui indique également que cette liste peut être consultée par le salarié en mairie ou au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Dans ce cas, l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de cette lettre de convocation.

Pendant l'entretien, l'employeur indique le motif du licenciement envisagé et recueille les explications du salarié.

2/ Licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de respecter le Code du Travail en vigueur au moment de la décision du licenciement ainsi que l'Accord National étendu du 13 novembre 1986, en informant le Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

3/ Licenciement pour inaptitude

A l'issue des périodes pendant lesquelles le contrat de travail se trouve suspendu en raison de la maladie ou de l'accident du salarié, que la maladie ou l'accident soit d'origine professionnelle ou non, et lorsque le salarié a été déclaré par le médecin du travail inapte à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur doit licencier son salarié s'il n'a pas pu le reclasser dans l'entreprise.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail.

ARTICLE 5.03 - LICENCIEMENT DES DELEGUES SYNDICAUX ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La rupture du fait de l'employeur du contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel est soumise aux obligations prévues par le Code du Travail.

Elles contraignent notamment l'employeur à demander une autorisation préalable à l'inspecteur du travail.

ARTICLE 5.04 - L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est due à partir de deux ans d'ancienneté.

Elle est égale à 20 heures de salaire par année de présence, pour les salariés non mensualisés.

Pour les salariés mensualisés, cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

En cas de licenciement économique (*avenant n° 2 du 28.11.2003*) « ou pour inaptitude totale consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle », l'indemnité est égale à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté et deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour déterminer la base de l'indemnité est celui de la moyenne des 12 derniers mois précédant le mois de départ (à l'exclusion du dernier mois, total ou partiel), sous réserve que la référence à l'article R.122-2 du Code du Travail (salaire moyen des trois derniers mois) ne donne pas une indemnité plus favorable au salarié.

ARTICLE 5.05 - ATTESTATION ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

Dès la signification du préavis, par l'une ou l'autre des parties, les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés quittant leur emploi, une attestation qui doit mentionner la date à laquelle ils seront libres de tout engagement.

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 5.06 - RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Le reçu pour solde de tout compte a la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Sa signature ne réduit pas les droits du salarié à contester la rupture du contrat de travail et les sommes perçues.

ARTICLE 5.07 - DELAI D'EVACUATION DU LOGEMENT LIE A LA FONCTION

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait dans les délais suivants :

- 1 mois en cas de départ en retraite
- 2 mois en cas de départ volontaire
- 3 mois en cas d'invalidité reconnue ou de licenciement.

TITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 6.01 - CONGES PAYES ANNUELS

Le salarié qui, pendant l'année de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, soit 30 jours par an.

1/ Prise des congés

Les dates de congés sont fixées par l'employeur après consultation des représentants du personnel. Elles ne peuvent, sauf circonstance exceptionnelle, être modifiées moins d'un mois avant la date prévue du départ.

Le congé principal, au plus égal à 24 jours, doit être accordé au cours de la période du 1er mai au 31 octobre.

Le congé d'une durée inférieure ou égale à 12 jours ne peut être fractionné. Le congé principal d'une durée comprise entre 12 jours ouvrables et 24 jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Le fractionnement du congé principal donne droit à des jours de congé supplémentaires dans les conditions suivantes :

- si le salarié prend entre 3 et 5 jours de congé en dehors de la période du 1er Mai au 31 Octobre, il lui sera accordé une journée de congé supplémentaire ;
- s'il prend 6 jours de congé ou plus en dehors de cette période, il bénéficiera de 2 jours supplémentaires.

Si le fractionnement est opéré à la demande du salarié, il n'y a pas ouverture du droit à congé supplémentaire.

La partie du congé excédant 24 jours ouvrables (5ème semaine) peut être fractionnée mais n'est pas retenue pour le calcul des jours de congé supplémentaires.

2/ Indemnité de congé payé

L'indemnité de congé payé est calculée conformément aux dispositions du Code du Travail, en retenant la règle la plus favorable :

- soit la règle du salaire moyen : versement d'1/10^{ème} de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de la période de référence, l'indemnité étant versée au fur et à mesure de la prise des congés payés,
- soit la règle du salaire théorique, c'est-à-dire la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

ARTICLE 6.02 - JOURS FERIES

1/ Jours fériés, chômés et payés

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

2/ Récupération des jours fériés

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

3/ Récupération du travail effectué un jour férié

Le temps de travail effectué un jour férié est rémunéré avec une majoration de 50 % (non cumulable avec d'autres majorations). Il est récupéré et payé un jour habituellement travaillé à une date qui convient tout à la fois au salarié et à l'employeur dans un délai maximum d'un mois.

Toutefois, si exceptionnellement, la prise de ce repos n'était pas possible pour des motifs sérieux d'organisation du travail, sous réserve d'accord écrit des parties, le temps travaillé ferait l'objet d'une rémunération supplémentaire.

ARTICLE 6.03 - CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié	1 semaine
- mariage d'un enfant	1 jour
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère	3 jours
- décès du beau-père, de la belle-mère	2 jours
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur	1 jour
- journée citoyenne	1 jour
- naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
(Avenant n° 2 du 28.11.2003) « - décès du partenaire d'un PACS	2 jours. »

Les jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

ARTICLE 6.04 - LE REPOS HEBDOMADAIRE

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 48 heures consécutives dans toute la mesure du possible, cette durée minimale pouvant être ramenée à 24 heures (avenant n° 2 du 28.11.2003) « (non compris le repos quotidien de 11 heures) » pendant les périodes de travaux intenses. (Avenant n° 2 du 28.11.2003) « Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ont droit à un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ».

1/ Dérogation au repos du dimanche

(Avenant n° 2 du 28.11.2003) « Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné selon l'une des modalités ci-après :

- a) un autre jour de la semaine avec au moins un dimanche sur quatre,
- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- c) par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Les exploitations de polyculture-élevage ayant un seul salarié peuvent de droit utiliser les modalités a) et b).

L'ensemble des exploitations peut recourir aux modalités a), b) ou c) dans les cas suivants :

- soins et surveillance des animaux,
- opérations devant être effectuées quotidiennement,
- traitement et transport des matières susceptibles d'altération très rapide.

Dans tous les autres cas, une dérogation doit être demandée au chef du SDITEPSA. »

Le travail est rémunéré avec majoration de 50 % (*avenant n° 2 du 28.11.2003*) « (non cumulable avec d'autres majorations) ». Le jour de repos hebdomadaire est pris ultérieurement à une date qui convient tout à la fois au salarié et à l'employeur dans un délai maximum d'un mois.

2/ Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale à 150 % de celui supprimé. (*Avenant n° 2 du 28.11.2003*) « Le chef du SDITEPSA en est immédiatement informé. »

ARTICLE 6.05 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL

La durée normale du travail est fixée légalement à 35 heures par semaine. Cette durée de travail s'entend du travail effectif.

1/ Temps de travail effectif

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

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

2/ Temps de présence ne constituant pas du travail effectif

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de dispositions contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail -sauf obligation faite au salarié de passer au siège de l'entreprise- et lorsque les critères définis au 1/ ci-dessus ne sont pas réunis,
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 (gardiennage),
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.

Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions réglementaires, par le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet d'une rémunération ou d'un repos compensateur.

Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

3/ Temps assimilés à du travail effectif

Sont notamment assimilés au travail effectif, pour la détermination des droits au congé annuel, les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux et personnels, de congé de formation professionnelle et continue, de repos compensateur payé, les jours fériés, chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel et des délégués syndicaux, les absences prévues à l'article 2.06, 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. Sont également assimilées les périodes d'arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident de la vie privée ou de trajet, pendant le temps d'indemnisation.

Ces jours assimilés à du travail effectif ne sont pas considérés comme des périodes de travail effectué, hormis les périodes prévues aux articles 2.03, 2.04, 2.05 et 2.06.

ARTICLE 6.06 - ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

1/ Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 175.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

2/ Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir un programme indicatif précisant l'horaire prévu pour chaque période de l'année. Il doit tenir des comptes individuels de compensation dont une copie est remise avec le bulletin de paie.

3/ Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à $1/151,67^{\text{ème}}$ de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

4/ Heures effectuées hors modulation

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation ou heures supplémentaires.

Le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 125 heures

Les 90 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %, les 35 heures suivantes sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires ayant fait l'objet d'un repos compensateur de remplacement (cf article 6.14) ne s'imputent pas sur le contingent.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de $1/151,67^{\text{ème}}$ du salaire mensualisé lissé majoré de 25 % ou 50 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart ou une heure et demi de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 175 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

5/ Mise en œuvre de la modulation

Après consultation des représentants du personnel s'ils existent, la décision de recourir à l'annualisation doit être portée à la connaissance du personnel un mois avant sa mise en application. Le programme indicatif est, de même que ses modifications, affiché ou remis aux salariés au moins une semaine à l'avance.

Copie du programme (ou de sa modification) est transmise à l'Inspecteur du travail avant son entrée en vigueur.

ARTICLE 6.07 - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE REPOS

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 6.15 ci-dessous.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. (Avenant n° 2 du 28.11.2003) « Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 1 600 heures par an ou de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures. »

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulatif du nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour la moitié de ce nombre et par le salarié pour l'autre moitié. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés.

En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

En cas de modification de la programmation par l'employeur, notifiée au salarié avec un délai de mise en œuvre inférieur à quatre jours, une indemnité correspondant à 0,5 % du salaire mensuel est versée au salarié.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

ARTICLE 6.08 - TRAVAIL PAR CYCLES

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

ARTICLE 6.09 - REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

- a) pour cause de fête locale ou coutumière, ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les trente jours entourant la date du jour chômé ;
- b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- c) pour intempéries, dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

La récupération ne peut excéder huit heures par semaine (décret du 26 mai 1997).

(Avenant n° 2 du 28.11.2003) « Dans les cas prévus aux b) et c) ci-dessus, l'inspecteur du travail est immédiatement informé de la perte des heures et de l'éventualité d'une récupération. »

ARTICLE 6.10 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale du travail effectif défini ci-dessus.

1/ Majorations

Hors annualisation, conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail en agriculture, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % pour les huit premières heures (de 36 à 43),
- 50 % pour les heures effectuées au delà de 43 heures.

Ces majorations sont, après consultation des salariés concernés, attribuées soit par le versement d'une majoration de salaire, soit sous la forme d'un repos payé.

2/ Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail, notamment avec le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu et le personnel de l'élevage chargé de la surveillance des animaux.

La forfaitisation constitue un mode de paiement simplifié des heures supplémentaires. Elle ne supprime pas les obligations de l'employeur en matière de fixation de l'horaire de travail et de décompte des heures effectivement travaillées.

3/ Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

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

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^{ème} heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite à l'article 6.07 ci-dessus.

ARTICLE 6.11 - DUREE ANNUELLE MAXIMALE DU TRAVAIL ET REPOS COMPENSATEUR

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Dans les exploitations n'employant qu'un seul salarié polyvalent, la durée annuelle du travail peut être portée à 2 000 heures.

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.

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend des heures de travail réellement effectuées. 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

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

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

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

(Avenant n° 2 du 28.11.2003) « La période annuelle visée par le présent article correspond à celle retenue pour l'annualisation du temps de travail lorsque celle-ci est pratiquée. A défaut, la période annuelle commence le premier juin et se termine le 31 mai, comme pour le calcul des congés payés. »

ARTICLE 6.12 - MAXIMUM D'ENTREPRISE

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 égale 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 6.13 - DUREES JOURNALIERE ET HEBDOMADAIRE MAXIMALES DU TRAVAIL

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir comme effet de porter la durée journalière du travail à plus de 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à douze heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne pouvant être supérieur à quarante heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède dix heures ne peut être supérieur à six (décret n° 97-540 du 26 mai 1997).

En application de l'article L.713-13 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures.

Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures par le chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (décret n° 75-956 du 17 octobre 1975).

ARTICLE 6.14 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

1/ Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux.

Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est celui fixé à l'article 7.12.

2/ Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

3/ Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

4/ Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire, sauf pour les salariés des associations de remplacement.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au (*avenant n° 2 du 28.11.2003*) « §1 » ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail.

5/ Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

ARTICLE 6.15 - TRAVAIL INTERMITTENT

1/ 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 remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, 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.

2/ Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;

- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

3/ Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés

- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

4/ Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1^{er} mars 2000 demeurent en vigueur.

ARTICLE 6.16 - TRAVAIL DE NUIT

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme effectué de nuit.

A titre exceptionnel, le travail de nuit peut s'avérer nécessaire pour des travaux liés à la mise en place des cultures, aux soins aux animaux, à l'organisation de chantiers de récolte, à la commercialisation ou à la survenance de graves événements.

Le travail de nuit est interdit pour les salariés de moins de 18 ans.

Les heures de travail de nuit font l'objet d'une rémunération majorée de 50 % non cumulable avec d'autres majorations (ex : intervention suite à astreinte) du taux des heures normales ou récupérées avec une majoration en temps de 50 % . Toutefois, en ce qui concerne les vendanges, lorsque le travail de nuit est la conséquence de la mise en œuvre d'une organisation du travail avec deux équipes (matin et soir), les heures effectuées entre 21 h et 23 h sont majorées de 25 % seulement.

ARTICLE 6.17 - ASTREINTES

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

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Si le salarié est appelé à travailler pendant la période d'astreinte :

- les heures de travail effectif seront rémunérées comme suit : paiement du temps travaillé, avec un minimum de 1 heure, majoré de 50 % (majoration non cumulable avec d'autres),
- les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions prévues à l'article 7.12.

ARTICLE 6.18 - CONTROLE (A POSTERIORI)

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié travaillant ou non à temps complet, est consigné au jour le jour par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document qui sera émargé lors de chaque paie par l'employeur, et dans les huit jours qui suivent la paie, par le salarié.

Ce registre doit notamment permettre de connaître pour tous les salariés :

- le nombre d'heures de travail effectuées chaque jour et chaque semaine ;
- le nombre d'heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de modulation ;
le nombre d'heures de récupération ;
- Le nombre d'heures d'astreinte ;
- le nombre total des heures de travail effectuées au cours de l'année ;
- la nature et la durée des diverses absences (congés payés, repos compensateur, congés exceptionnels...) ainsi qu'éventuellement la rémunération de ces périodes.

Ce registre ou document est tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant cinq ans.

Toutefois, dans les entreprises de plus de 10 salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle (enregistrement ou pointage).

ARTICLE 6.19 - REPOS QUOTIDIEN

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être exceptionnellement dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Le repos ne peut en aucun cas être inférieur à neuf heures.

ARTICLE 6.20 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

(Avenant n° 14 du 01.02.2013) «Les cadres du groupe I, coefficient 700, suppléent l'employeur. Ils organisent leur temps de travail. L'aménagement du temps de travail peut faire l'objet d'une convention de forfait, portant sur un nombre d'heures (mensuel ou annuel) ou un nombre annuel de jours de travail (ne pouvant excéder 217 jours). La convention de forfait doit répondre aux exigences du chapitre XI de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Les cadres du groupe II, coefficient 800, sont, soit des cadres supérieurs dont la durée du travail peut faire l'objet des mêmes aménagements que ceux applicables aux cadres du groupe I, soit des cadres dirigeants, qui ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail sous réserve que leur rémunération brute soit équivalente ou supérieure à 110 % du salaire conventionnel de l'indice 800. »

ARTICLE 6.21 - GARANTIE DE REMUNERATION LORS DU PASSAGE AUX 35 HEURES

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale à la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel égal à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures, et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

Les salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus défini ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum ou, s'agissant des salariés à temps partiel, à ce minimum calculé à due proportion.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due proportion lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder trois ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie. ()*

(Avenant n° 2 du 28.11.2003) « La rémunération du salarié dont la durée du travail a été réduite ne peut être inférieure à la garantie mensuelle de rémunération instaurée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000. »

(*) Cet alinéa reproduit en italique est exclu de l'extension.

TITRE VII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION DU TRAVAIL

ARTICLE 7.01 - LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Avenant n° 13 du 01.02.2013) « PRÉAMBULE - La classification dans l'emploi ne se détermine pas par le diplôme seul, mais également par les savoir-faire requis pour exercer l'emploi et par le degré d'autonomie dans l'exécution du travail.

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

Un salarié peut être amené occasionnellement à effectuer des tâches correspondant à l'échelon immédiatement supérieur, sans pour autant prétendre à la rémunération correspondant à cet échelon.

Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire qui ne peut dépasser quatre mois.

Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de ce délai, celui-ci retrouve son emploi précédent.

NIVEAU ET DEFINITION DES EMPLOIS	DENOMINATION	COEF
<p><u>NIVEAU 1 – EMPLOIS D'EXÉCUTION</u></p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple. Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas, ou peu, de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p> <p><u>Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ébourgeonnage et relevage des vignes - taille au stade débutant, - travaux simples des cultures, en élevage, dans les chais, de transformation, de conditionnement - travaux de chais, participation aux travaux d'étiquetage et de conditionnement, - conduite de tracteurs avec outils nécessitant peu de réglages, - entretien des abords, nettoyage des locaux - saisie simple manuelle ou informatique - facturation et encaissement simple - mise en place, manutention et enlèvement des volailles (dans les conditions prévues par l'avenant n° 1 du 08.07.2003) 	<p>Agent de production</p>	<p>120</p>
<p><u>NIVEAU 2 – EMPLOIS SPECIALISES</u></p> <p>Les deux échelons de niveau 2 décrits ci-après correspondent aux référentiels techniques des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du CAPA).</p> <p><u>Echelon 1</u></p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.</p> <p>L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents, et à alerter le supérieur, ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.</p>	<p>Agent spécialisé</p>	<p>210</p>

<p>- travaux de chais : conditionnement, vinification, - conduite d'élevage avicole (Avenant n° 1 du 08.07.2003) - utilisation simple de logiciels de l'entreprise</p> <p>Echelon 2</p> <p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1er échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité à exercer la fonction de tuteur auprès de salariés sous contrats en alternance et de stagiaires.</p> <p>Exemples de tâches correspondant à cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalisation des objectifs d'un plan d'élevage : inséminations raisonnées, mise à la saillie, sélection - application d'un traitement suite à un diagnostic vétérinaire, - organisation d'un chantier de récolte, - participation à des réunions techniques liées à la production - secrétariat, comptabilité. 	Agent qualifié	320
NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS		COEF
NIVEAU 4 - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES		
<p>Echelon 1</p> <p>Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du Bac professionnel agricole ou Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole)</p>	Agent hautement qualifié	410
<p>Echelon 2</p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut-être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du Bac professionnel agricole ou Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole)</p>	Agent hautement qualifié	420

EMPLOIS DE TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE - TAM		
<u>NIVEAU 1 – TECHNICIEN ET AGENT DE MAITRISE - TAM</u>		
<p><u>Echelon 1</u></p> <p><u>TECHNICIEN</u></p> <p>A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole)</p>		510
<p><u>Echelon 2</u></p> <p><u>AGENT DE MAÎTRISE</u></p> <p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole)</p> <p><u>TECHNICIEN</u></p> <p>A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole)</p>		520
<u>NIVEAU 2 – TECHNICIEN ET AGENT DE MAÎTRISE - TAM</u>		
<p><u>TECHNICIEN</u></p> <p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p>		600

<p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise, du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou du niveau II (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles)</p>		
<p><u>AGENT DE MAÎTRISE</u></p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux en fonction des exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou du niveau II (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles)</p>		
EMPLOIS DE CADRE		
<p><u>NIVEAU 1 – CADRES</u></p> <p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles)</p>		700
<p><u>NIVEAU 2 – CADRES</u></p> <p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut-être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles)</p>		800

ARTICLE 7.02 - REMUNERATION A LA TACHE DES TAILLEURS DE VIGNES

Sur la base d'un rendement de 500 ceps taillés durant une journée de 8 heures, le montant du salaire à la tâche s'obtient de la façon suivante :

. salaire du coefficient 210 x 8 heures/500 ceps (selon mode guyot avec longs bois) auquel s'ajoute l'indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10ème.

Le prix de la pré-taille équivaut à 3/10ème du salaire de la taille.

La rémunération des tailleurs à la tâche est calculée sur la base du salaire correspondant au coefficient 210 en vigueur le 1er novembre de l'année en cours.

ARTICLE 7.03 - COMPOSITION DU SALAIRE HORAIRE DE BASE

Le salaire horaire de base pour chacun des emplois de la classification est défini en euros par heure suivant les compétences exigées pour l'emploi.

Les valeurs des salaires horaires évoluent en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés réunis en commission mixte. Ces valeurs des salaires et des compléments de salaires sont portées en annexe II de la convention collective.

ARTICLE 7.04 - LA REMUNERATION MENSUALISEE

La rémunération des salariés visés à l'article 3.06 est mensualisée. Elle est 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.

La rémunération mensualisée réelle pour un horaire correspondant à la durée légale actuelle de 35 heures hebdomadaires se calculera lors du passage au mois, en multipliant la rémunération horaire réelle par 151,67.

La rémunération mensuelle effective est adaptée à l'horaire réel de l'entreprise. Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée légale du travail, il est fait application de l'article 6.10.

La mensualisation du paiement des heures supplémentaires ne peut être convenue que par accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié.

Les heures non travaillées donneront lieu à la réduction du salaire mensualisé sauf dans le cas où le maintien intégral ou partiel de celui-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles. Une heure d'absence non rémunérée donne lieu à une réduction de 1/151,67ème du salaire mensualisé.

ARTICLE 7.05 - LE SALAIRE MINIMUM

Les salaires fixés par la présente convention sont des minima, les employeurs et les salariés ayant la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

Pour chacun des emplois listés dans la classification définie à l'article 7.01, les valeurs des salaires horaires sont indiquées à l'annexe II de la convention.

1/ Salariés non mensualisés

Le salaire de base est déterminé en multipliant la valeur du salaire horaire par le nombre d'heures effectuées.

2/ Salariés mensualisés à temps complet

Le salaire de base hors heures supplémentaires est déterminé en multipliant la valeur du salaire horaire par 151,67.

3/ Salariés mensualisés à temps partiel

Le salaire de base est déterminé en multipliant la valeur du salaire horaire par :

durée hebdomadaire x 52

ARTICLE 7.06 - SALAIRE DES FEMMES

L'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.

Les difficultés pouvant naître à ce sujet seront soumises à la procédure de règlement des conflits individuels prévus par la présente convention.

ARTICLE 7.07 - SALAIRE DES JEUNES

Les salaires des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport à ceux des salariés adultes de même catégorie professionnelle :

- . moins de 17 ans : 80 % du SMIC ou du salaire de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi rempli
- . de 17 à 18 ans : 90 % - d° -

Les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent devront bénéficier au minimum du SMIC.

Les jeunes salariés de moins de 18 ans doivent recevoir le salaire de la catégorie adulte, lorsqu'ils en ont les aptitudes. Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes salariés liés par un contrat d'apprentissage.

ARTICLE 7.08 - SALAIRE DES APPRENTIS

Les apprentis sont rémunérés conformément aux dispositions suivantes :

Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
- 18 ans	25 %	50 %	60 %
- de 18 à 21 ans	41 %	60 %	70 %
- de 21 à 23 ans	53 %	70 %	80 %
+ 23 ans	55 %	80 %	90 %
Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur le SMIC			

Ils ne bénéficient pas des primes prévues aux articles 7.10 et 7.11.

ARTICLE 7.09 - SALAIRE DES SALARIES HANDICAPES

La rémunération des salariés atteints d'une réduction de leurs capacités professionnelles peut subir un abattement dans les conditions prévues par le Code du Travail. Les demandes devront être adressées au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. (Avenant n° 2 du 28.11.2003) « L'abattement de salaire autorisé par la COTOREP ouvre droit à une garantie de ressources pour le salarié à la charge de l'Etat (article L.323-6 du code du travail). »

ARTICLE 7.09 bis - MAJORATIONS POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES

Les travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux ou insalubres, peuvent faire l'objet de majorations de salaires, par accord entre les parties.

(Avenant n° 1 du 08.07.2003) « C'est le cas des travaux avicoles annexes, notamment le ramassage des volailles : les rémunérations horaires des salariés embauchés pour réaliser ces tâches sont majorées de :

- 45 % lorsque les travaux sont exécutés de jour,
- 60 % lorsque les travaux sont exécutés de nuit.

Toutefois les pauses et les temps d'attente sont rémunérés aux taux de base ou taux non majorés et le temps des repas n'est pas comptabilisé comme un temps de travail effectif. »

ARTICLE 7.10 - PRIME DE FIN D'ANNEE

Il est attribué une prime payable avec la paie de décembre correspondant à 120 heures de salaire au taux pratiqué en décembre. Pour recevoir cette prime de fin d'année, le salarié doit avoir un an d'ancienneté au moment du versement.

Le salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année la percevra prorata temporis au taux de salaire du mois de départ et au moment de son départ.

Le salarié à temps partiel la percevra prorata temporis.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent la percevra prorata temporis au taux de salaire du dernier mois travaillé dans l'année et avec la paie de ce mois.

ARTICLE 7.11 - PRIME D'ANCIENNETE

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

- 2 ans d'ancienneté	1 %
- 4 ans d'ancienneté	2 %
- 7 ans d'ancienneté	3 %
- 10 ans d'ancienneté	4 %
- 13 ans d'ancienneté	5 %
- 16 ans d'ancienneté	6 %.

Lorsque l'embauche est intervenue en cours de mois, la prime d'ancienneté est versée au premier jour du mois suivant l'ouverture du droit.

Toutefois, les taux acquis antérieurement à titre individuel sont maintenus.

ARTICLE 7.12 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Si un salarié en cours de travail est appelé à utiliser son véhicule personnel pour se déplacer sur l'exploitation, il percevra une indemnité de déplacement égale à 0,25 euro par kilomètre (pour un prix moyen des carburants de 0,90 euro/litre).

Cette indemnité variera en fonction des prix des carburants selon la procédure suivante :

- variation de 1 cent d'euro de l'indemnité kilométrique par tranche de 11 cents d'euro d'évolution des prix des carburants (moyenne SP 98 et gasoil),
- le changement de tarif ne peut intervenir qu'une fois par an, simultanément à la revalorisation des salaires conventionnels.

Il sera accordé 45 % de cette indemnité par kilomètre parcouru à l'aide d'un engin motorisé à deux roues.

Pour les salariés des associations de remplacement, il sera effectué un abattement de deux kilomètres par heure de travail effectuée. Le calcul s'effectuera globalement au mois. Le point de départ est fixé :

- au domicile du salarié s'il habite dans la zone d'activité de l'association,
- à l'entrée de cette zone si le salarié habite à l'extérieur.

(Avenant n° 2 du 28.11.2003) « Lorsqu'un salarié d'une association de remplacement se déplace entre deux exploitations dans la même demi-journée, correspondant à des remplacements différents, il lui est dû un temps forfaitaire de 15 minutes, ce temps se substitue au temps réel. »

ARTICLE 7.13 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite prévue à l'article L.122 14-13 du Code du Travail et égale à :

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

- . 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- . 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ à la retraite équivalente à l'indemnité de licenciement - fixée par l'article 5.04 (article L.122 14-13 du Code du Travail).

ARTICLE 7.14 - VETEMENTS DE TRAVAIL

L'employeur fournit au salarié, chaque année, un vêtement de travail dit "cote". En cas d'intempéries, l'employeur est tenu de mettre à la disposition du salarié, un vêtement de pluie.

A la demande du salarié, l'employeur est également tenu de mettre à sa disposition des chaussures de travail (bottes ou brodequins) dans la limite maximale d'une paire par an.

ARTICLE 7.15 - LES PRESTATIONS EN NATURE

Les prestations en nature fournies aux salariés sont déduites des salaires selon l'évaluation résultant de l'article 7.16.

Pour les apprentis, les déductions relatives aux prestations en nature ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Toutefois, les salariés bénéficient gratuitement des produits de l'exploitation consentis en vertu des acquis ou de conventions particulières.

ARTICLE 7.16 - AVANTAGES EN NATURE

La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires et gratifications.

Elle est fixée conformément aux dispositions réglementaires (*avenant n° 2 du 28.11.2003*) « relatives au calcul des cotisations sociales ». Elle sera diffusée simultanément (*avenant n° 2 du 28.11.2003*) « aux salaires conventionnels ».

ARTICLE 7.17 - PERIODICITE DE LA PAIE ET MODALITES DE REGLEMENT DU SALAIRE

La paie se fait pendant les heures de travail.

Quand la paie se fait chaque semaine ou chaque quinzaine, elle est distribuée au plus tard le mardi suivant la fin de la période.

Quand la paie se fait au mois, elle est distribuée au plus tard le 5ème jour du mois suivant.

Le salarié peut demander un acompte à la fin de la première quinzaine égal, au maximum, à la moitié du salaire moyen habituel.

En cas de départ, la paie aura lieu sitôt l'expiration du préavis.

Si le salarié est dispensé d'effectuer le préavis, la paie aura lieu au plus tard au cours du premier jour ouvrable suivant la dernière journée de travail.

ARTICLE 7.18 - BULLETIN DE PAIE

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de son salaire, une pièce justificative dite bulletin de paie, conforme aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 7.19 - EPARGNE SALARIALE

Les modalités de mise en œuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne sont fixées par avenant à la présente convention.

TITRE VIII - DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
--

ARTICLE 8.01 - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

On désigne par "apprenti" celui ou celle qui est lié au chef d'exploitation par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le contrat doit être conclu et enregistré conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE 8.02 - LES COURS PROFESSIONNELS DES APPRENTIS

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre assurant les cours qui conduisent au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat. L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements organisés par ce centre, y compris quand ils ont lieu durant les heures normales de travail. Ces heures sont alors rémunérées normalement. Il en est de même pour le temps passé lors de l'examen de fin d'apprentissage.

L'employeur est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti.

ARTICLE 8.03 - LE CONGE DE FORMATION

Le salarié a le droit de suivre la formation de son choix prévue aux articles L.931-1 et suivant du Code du Travail.

En outre, en vue de parfaire sa formation professionnelle, dans le cadre du F.A.F.S.E.A., tout salarié a droit chaque année à trois jours d'absences rémunérées, par l'employeur, sans que le cumul puisse dépasser trois ans.

ARTICLE 8.04 - AFFILIATION DES ENTREPRISES AU F.A.F.S.E.A.

Les employeurs agricoles du département, désignés à l'alinéa 2 ci-après, sont affiliés au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (F.A.F.S.E.A. - 59, rue Réaumur - 75002 PARIS).

Les employeurs visés ci-dessus sont les exploitations agricoles, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient :

- . élevage spécialisé de gros animaux
- . élevage spécialisé de petits animaux
- . culture et élevage non spécialisés
- . viticulture.

Les employeurs visés contribuent, dans le cadre du F.A.F.S.E.A. au financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation dont le taux est fixé à 0,10 % des salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

La cotisation visée à l'alinéa 3 est recouverte par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La Caisse de Mutualité Sociale Agricole reversera le produit de la cotisation au F.A.F.S.E.A., conformément au protocole qu'elle signera avec ce fonds.

En ce qui concerne les employeurs d'au moins dix salariés en moyenne annuelle, assujettis à la contribution obligatoire prévue par le Code du Travail, il est précisé :

a) la cotisation créée par le présent article s'impute sur la contribution légale et les employeurs concernés peuvent demander au F.A.F.S.E.A. un récépissé qu'ils joindront à la déclaration annuelle n° 2483.

b) conformément à la convention du 13 novembre 1972, créant le F.A.F.S.E.A., la différence entre la cotisation créée par le présent article et la contribution légale obligatoire, peut également être versée par les employeurs concernés, en tout ou en partie, au F.A.F.S.E.A. et ce, avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés au cours de l'année civile précédente.

TITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 9.01 - REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

1/ Conformément à la Convention Collective Nationale du 24 mars 1971, tout employeur est tenu d'adhérer, pour ses salariés, à la Caisse de Retraite Complémentaire CAMARCA.

(Avenant n° 2 du 28.11.2003) « **2/** Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées. »

ARTICLE 9.02 - HYGIENE ET SECURITE

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

Les exploitants et salariés se référeront aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 9.03 - MEDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs adhèrent à la médecine du travail pour leurs salariés conformément au Code Rural et à la réglementation en vigueur.

Les employeurs sont tenus d'autoriser leurs salariés et apprentis à se rendre aux convocations du médecin du travail ; le temps nécessaire pour le faire, déplacement compris, est considéré comme temps de travail effectué et rémunéré comme tel dès lors que le salarié justifie, par une attestation du médecin, qu'il s'est bien présenté à la convocation.

ARTICLE 9.04 - C.H.S.C.T.

Les membres des C.H.S.C.T. bénéficient d'une formation dans les conditions prévues aux articles L.236-10 et suivants du Code du Travail, dans toutes les entreprises où existe un C.H.S.C.T.

ARTICLE 9.05 - EXTENSION DE LA CONVENTION

Les parties signataires de la présente convention collective en demandent l'extension.

Fait à NANTES, le 15 avril 2003.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Union départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Loire-Atlantique,

M. Clair MOREAU

- Pour la Confédération Paysanne - F.D.S.E.A / T.P de Loire-Atlantique,

M. Patrick BARON

- Pour l'Association Viticole de la Région Nantaise,

M. Philippe CHENEAU

- Pour le Syndicat Général des Vignerons de Nantes,

M. Clair MOREAU

- Pour la Fédération des Associations de Remplacement 44,

M. Christian AUDION

- Pour le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole,

Mme Brigitte CHIRADE

- Pour l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T de la Loire-Atlantique,

M. Gérard DESILE

- Pour l'Union départementale C.F.T.C de la Loire-Atlantique,

M. Serge MENARD

- L'Union départementale C.G.T.-F.O. des syndicats de salariés de Loire-Atlantique (*adhésion le 19 décembre 2006*),

M. COUROUSSE Yann

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 11 MARS 2003
DES SALAIRES NON CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ELEVAGE,
DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES, DES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLAS ET FORESTIERS, DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
ET DES ASSOCIATIONS DE REMPLACEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE

(modifié par avenants n° 1 du 25.11.2003, n° 2 du 09.11.2005, n° 3 du 17.02.2006, n° 4 du 2 octobre 2009 et n° 5 du 26 novembre 2012)

--o-O-o--

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- l'Union départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Loire-Atlantique ;
- la Confédération Paysanne FDSEA-TP de Loire-Atlantique ;
- l'Association Viticole de la Région Nantaise ;
- le Syndicat Général des Vignerons de Nantes ;
- la Fédération des Groupements Maraîchers Nantais ;
- le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique ;
- le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de Loire-Atlantique ;
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Loire-Atlantique ;
- la Fédération des Associations de Remplacement 44 ;

d'une part, et

- le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole ;
- l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique ;
- l'union départementale des syndicats C.F.T.C. de Loire-Atlantique ;
- le Syndicat des Cadres d'entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C ;
- l'union départementale de Loire-Atlantique C.G.T. Force Ouvrière *(adhésion le 30.01.2008)* ;

d'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans les établissements de Loire-Atlantique des entreprises et exploitations relevant des activités suivantes :

- Elevage spécialisé de gros ou petits animaux,
- Culture et élevage non spécialisés,
- Viticulture,
- Maraîchage,
- Horticulture,
- Pépinière,
- Travaux agricoles,
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole,
- Associations de remplacement.

(Avenant n° 4 du 02.10.2009) « Il bénéficie à l'ensemble des salariés à partir du premier jour du mois civil qui suit trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exception de ceux relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 .»

ARTICLE 2 – INCAPACITE TEMPORAIRE

(Avenant n° 4 du 02.10.2009) « Les salariés ne relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 répondant aux conditions d'ouverture du droit en arrêt de travail pour cause de maladie et d'accident de la vie privée, d'accident de trajet, d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient :

- en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole dès le premier jour d'arrêt, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 80% du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours. Au-delà de 90 jours, il est versé au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

- en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole dès le quatrième jour d'arrêt, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 80% du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours. Au-delà de 90 jours, il est versé au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

Les prestations du régime de base et du régime complémentaires allouées au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail.

- L'indemnisation prévue au présent article est mise en œuvre sans préjudice de l'application des articles L 1226-1 et D 1226-1 à D1226-8 du code du travail. »

ARTICLE 3 – INCAPACITE PERMANENTE

(Avenant n° 1 du 25.11.2003) « Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente Accident du travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, d'une pension mensuelle Incapacité Permanente (avenant n° 2 du 09.11.2005) « CAMARCA » égale à 25 % du douzième des rémunérations perçues au cours des quatre trimestres civils précédant la date de mise en invalidité.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales. »

ARTICLE 4 – GARANTIE DECES

Les mêmes salariés bénéficient de la garantie décès dans les conditions suivantes :

- Capital décès :
 - 100 % du salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge,
 - Versement anticipé de capitaux décès en cas d'IAD 3^{ème} catégorie.
- Indemnité frais d'obsèques :
 - Versement suite au décès du conjoint ou d'un enfant à charge d'une indemnité funéraire de 100 % PMSS.
- Rente éducation pour orphelins :
 - Versement à chaque enfant orphelin d'une rente annuelle de :
 - 50 points par an et par enfant jusqu'à 10 ans,
 - 75 points par an et par enfant de 11 à 17 ans,
 - 100 points par an et par enfant de 18 à 25 ans.

La valeur du point, fixée à la date de signature du présent accord, à 18,6811 euros fait l'objet d'une revalorisation annuelle décidée par (avenant n° 2 du 09.11.2005) « le gestionnaire ».

ARTICLE 5 – COTISATIONS

(Avenant n° 5 du 26.11.2012) « Les cotisations finançant les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente sont assises sur les rémunérations brutes versées à tous les salariés répondant aux conditions d'ouverture du droit, à l'exception de ceux relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952.

La garantie décès est financée par une cotisation dont deux tiers sont à la charge de l'employeur et un tiers est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité temporaire applicable à partir du premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle et à partir du huitième jour d'arrêt en cas d'accident ou de maladie de la vie privée, est financée par une cotisation dont deux tiers sont à la charge de l'employeur et un tiers est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité temporaire applicable du quatrième au septième jour d'arrêt en cas d'accident ou de maladie de la vie privée, est financée par une cotisation à la charge exclusive du salarié.

La cotisation patronale incapacité temporaire doit au minimum correspondre aux obligations des articles L 1226-1 et D 1226-1 à D1226-8 du code du travail.

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges patronales.

La garantie d'incapacité permanente d'origine professionnelle est financée par une cotisation dont deux tiers sont à la charge de l'employeur et un tiers est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité permanente d'origine privée est financée par une cotisation à la charge exclusive du salarié.

Il en résulte la ventilation des cotisations suivantes :

GARANTIES	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité temporaire à partir du 1 ^{er} jour en AT et MP et du 8 ^{ème} jour en accident et maladie vie privé	1.02%	0.68%*	0.34%
Incapacité temporaire du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour en accident et maladie vie privée	0.10%		0,10%
Charges patronales	0.18%	0.18%	
Incapacité permanente d'origine professionnelle	0.07%	0.05%	0.02%
Incapacité permanente d'origine privée	0.77%		0.77%
Décès	0.30%	0.20%	0.10%
TOTAL	2.44%	1.11%	1.33%

* Dont 0.54% correspondant aux obligations des articles L1226-1 et D1226-1 à D1226-8 du code du travail

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,38% qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes : 0,23% à la charge du salarié et 0,15% à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.»

(Avenant n° 3 du 17.02.2006) « **ARTICLE 6 – ORGANISME GESTIONNAIRE**

La gestion de la garantie financière est assurée par un prestataire désigné par les signataires du présent accord. Cette désignation se concrétise par la signature d'un accord d'adhésion. »

ARTICLE 7 – DATE D'EFFET

(Avenant n° 1 du 25.11.2003) « Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2004 pour une durée indéterminée, sous réserve de l'extension.

Les modalités de calcul des prestations définies aux articles 2 et 3 s'appliquent aux arrêts de travail et aux attributions de pensions d'invalidité survenus à compter du 1^{er} juillet 2004 ; les arrêts de travail survenus avant cette date et les pensions Incapacité Permanente ayant pris effet à cette même date restant indemnisés sur la base prévue par l'accord du 11 mars 2003. »

ARTICLE 8 – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins deux mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part (Avenant n° 5 du 26.11.2012) « à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi - Unité Territoriale, Tour Bretagne, Place de Bretagne, 44 047 NANTES cedex 01 ».

Les conditions et modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément à l'article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale.

« En cas de dénonciation du présent accord et de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;
- la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente ».

ARTICLE 9 – EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans son champ professionnel d'application.

FAIT à NANTES, le 11 MARS 2003.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Union départementale des Syndicats d'exploitants agricoles de Loire-Atlantique ;
M. Jean-François COUE
- Pour la Confédération Paysanne FDSEA - TP ;
M. Patrick BARON
- Pour l'Association Viticole de la Région Nantaise ;
M. Philippe CHENEAU
- Pour le Syndicat Général des Vignerons de Nantes ;
M. Clair MOREAU
- Pour la Fédération des Groupements Maraîchers Nantais ;
M. Jean-Roger GARNIER
- Pour le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique ;
M. Jean-Louis MENARD
- Pour le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers ;
M. Jean LANDAIS
- Pour la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Loire-Atlantique ;
M. PERRAUD
- Pour la Fédération des Associations de remplacement ;
M. Gabriel URVOY
- Pour le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole ;
M. Yves MAINGUET
- Pour l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique ;
M. Gérard DESILE

- Pour l'Union départementale des syndicats C.F.T.C. de Loire-Atlantique ;
M. Serge MENARD

- Pour le Syndicat des Cadres d'entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C ;
M. Jean-Claude DOLLET

- Pour l'union départementale de Loire-Atlantique C.G.T. Force Ouvrière (*adhésion le 30.01.2008*) ;
M. Yann COUROUSSÉ

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 7.01 ET 7.03 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 16 du 18.04.2014 - salaires)

COEF.	CATEGORIES D'EMPLOI	SALAIRES au 1 ^{er} mai 2014 (base 151,67 h)	
		Horaires	Mensuels
120	<u>NIVEAU 1</u> - <u>Emplois d'exécution</u>	9,53 €	1 445,42 €
	<u>NIVEAU 2</u> - <u>Emplois spécialisés</u>		
210	Echelon 1	9,63 €	1 460,58 €
220	Echelon 2	9,85 €	1 493,95 €
	<u>NIVEAU 3</u> - <u>Emplois qualifiés</u>		
310	Echelon 1	10,07 €	1 527,32 €
320	Echelon 2	10,35 €	1 569,78 €
	<u>NIVEAU 4</u> - <u>Emplois hautement qualifiés</u>		
410	Echelon 1	10,92 €	1 656,24 €
420	Echelon 2	11,32 €	1 716,90 €
	<u>Emploi de techniciens et agents de maîtrise - TAM</u>		
	<u>NIVEAU 1</u> - <u>Technicien et agent de maîtrise</u>		
510	Echelon 1 - Technicien	12,23 €	1 854,92 €
520	Echelon 2 - Agent de maîtrise	12,84 €	1 947,44 €
	<u>NIVEAU 2</u> - <u>Technicien et agent de maîtrise</u>		
600	Technicien et agent de maîtrise	13,55 €	2 055,13 €
	<u>Emplois de cadre</u>		
700	Niveau 1	15,27 €	2 316,00 €
800	Niveau 2	18,30 €	2 775,56 €

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 17 FEVRIER 2006
DES SALAIRES CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ELEVAGE,
DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES, DES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET FORESTIERS, DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
ET DES ASSOCIATIONS DE REMPLACEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE

(modifié par avenant n° 1 du 26 novembre 2012)

--o-O-o--

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- l'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Loire-Atlantique ;
- la Confédération Paysanne de Loire-Atlantique ;
- l'Association Viticole de la Région Nantaise ;
- le Syndicat Général des Vignerons de Nantes ;
- le Syndicat des Vignerons Indépendants de Nantes ;
- la Fédération des Groupements Maraîchers Nantais ;
- le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique ;
- le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de Loire-Atlantique ;
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Loire-Atlantique ;
- la Fédération des Associations de Remplacement 44 ;

d'une part, et

- l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique ;
- l'union départementale des syndicats C.F.T.C. de Loire-Atlantique ;
- le Syndicat des Cadres d'entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C ;
- l'union départementale de Loire-Atlantique C.G.T. Force Ouvrière (*adhésion le 30.01.2008*) ;
- le Syndicat F.G.A.-C.F.D.T. Transformation agroalimentaire de Nantes et la Région Production agricole de Loire-Atlantique (*adhésion le 26.08.2008*) ;

d'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans les établissements de Loire-Atlantique des entreprises et exploitations relevant des activités suivantes :

- Elevage spécialisé de gros ou petits animaux,
- Culture et élevage non spécialisés,
- Viticulture,
- Maraîchage,
- Horticulture,
- Pépinière,
- Travaux agricoles,
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole,
- Associations de remplacement.

Il bénéficie aux salariés relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

ARTICLE 2 – INCAPACITE TEMPORAIRE

Les cadres en arrêt de travail bénéficient d'indemnités journalières complémentaires prévues par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 :

- dès le premier jour en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales,
- (*avenant n° 1 du 26/11/2012*) à partir du huitième jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Le présent accord permet aux salariés cadres de bénéficier d'indemnités journalières complémentaires dès le 4^{ème} jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée avec des taux d'indemnisation identiques à ceux de la convention du 2 avril 1952.

ARTICLE 3 – COTISATIONS (avenant n° 1 du 26/11/2012)

La garantie d'incapacité temporaire est financée par les cotisations suivantes :

	TRANCHE A			TRANCHE B/C		
	Part patronale	Part salariale	TOTAL TA	Part patronale	Part salariale	TOTAL TB/TC
Incapacité temporaire du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour en accident et maladie de la vie privée		0,10%	0,10%		0,17%	0,17%

ARTICLE 4 – ORGANISME GESTIONNAIRE

La gestion de la garantie financière est assurée par un prestataire désigné par les signataires du présent accord. Cette désignation se concrétise par la signature d'un accord d'adhésion.

ARTICLE 5 – DATE D'EFFET

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006 pour une durée indéterminée, sous réserve de l'extension.

ARTICLE 6 – REVISION – DENONCIATION (avenant n° 1 du 26/11/2012)

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins deux mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part « à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, Unité Territoriale, tour Bretagne, place Bretagne, 44 047 Nantes cedex 01 ».

Les conditions et modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément à l'article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale.

En cas de dénonciation de l'accord, ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

ARTICLE 7 – EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans son champ professionnel d'application.

FAIT à NANTES, le 17 FEVRIER 2006.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Loire-Atlantique ;

M. Jean-François COUE

- Pour la Confédération Paysanne ;
M. Patrick BARON
- Pour l'Association Viticole de la Région Nantaise ;
M. Philippe CHENEAU
- Pour le Syndicat Général des Vignerons de Nantes ;
M. JUSSIAUME
- Pour le Syndicat des Vignerons Indépendants de Nantes ;
M. Clair MOREAU
- Pour la Fédération des Groupements Maraîchers Nantais ;
M. Jean-Roger GARNIER
- Pour le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique ;
M. Jean-Louis MENARD
- Pour le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de Loire-Atlantique ;
M. Jean LANDAIS
- Pour la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Loire-Atlantique ;
M. PERRAUD
- Pour la Fédération des Associations de Remplacement 44 ;
M. Gabriel URVOY
- Pour l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique ;
M. Gérard DESILE
- Pour l'Union départementale des syndicats C.F.T.C. de Loire-Atlantique ;
M. Serge MENARD
- Pour le Syndicat des Cadres d'entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C,
M. Jean-Claude DOLLET
- Pour l'union départementale de Loire-Atlantique C.G.T. Force Ouvrière (*adhésion le 30.01.2008*) ;
M. Yann COUROUSSÉ
- Pour le Syndicat F.G.A.-C.F.D.T. Transformation agroalimentaire de Nantes et la Région Production agricole de Loire-Atlantique (*adhésion le 26.08.2008*) ;
Mme Chantal RICHARD