

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
EN AGRICULTURE  
DU 1er JUILLET 1965  
DU DEPARTEMENT DE LA LOIRE  
(POLY CULTURE ET CULTURES SPECIALISEES)**

IdCC 9421

dernier avenant : n°106 du 2 juillet 2019

# TABLE DES MATIERES

Pages

## **CHAPITRE I – Champ d'application**

Article 1 -	Champ d'application professionnel .....	2
Article 2 -	Ouvriers étrangers .....	2
Article 3 -	Apprentis .....	2
Article 4 -	Modalités d'application .....	2
Article 5 -	Champ d'application territorial .....	2

## **CHAPITRE II – Durée – révision et dénonciation**

Article 6 -	Durée .....	3
Article 7 -	Révision et dénonciation .....	3
Article 7 bis -	Heures passées en commission mixte .....	3
Article 7 ter -	Obligation de négocier .....	3

## **CHAPITRE III – Procédures de conciliation - arbitrage**

Article 8 -	Conflits collectifs .....	4-5
Article 9 -	Conflits individuels .....	5

## **TITRE I – DISPOSTIONS D'ORDRE GENERAL**

Article 10 -	Liberté syndicale et d'opinion .....	5
Article 11 -	Délégués syndicaux .....	5-6
Article 12 -	Délégués du personnel .....	6
Article 13 -	Salariés permanents, non permanents, intérimaires et à temps partiel .....	6-7
Article 14 -	Indemnité en cas de renvoi en cours d'année .....	7
Article 15 -	Formation professionnelle et vulgarisation .....	7
Article 16 -	Commission paritaire .....	7
Article 16 bis -	Cotisation de formation continue .....	7-8
Article 17 -	Application des lois sociales .....	8
Article 18 -	Sous entreprise et marchandage .....	8
Article 19 -	Régime de prévoyance des cadres .....	8

## **TITRE II – DISPOSTIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE**

Article 20 -	Age d'admission aux travaux agricoles .....	9
Article 21 -	Présentation d'une attestation de qualification professionnelle ....	9
Article 22 -	Embauche .....	9
Article 23 -	Période d'essai .....	9-10
Article 24 -	Etablissement d'un contrat de travail .....	10
Article 25 -	Suspension du contrat, réintégration et priorité d'embauche .....	11

## **TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

### **CHAPITRE I – Classification et rémunérations**

Article 26 -	Hiérarchie des emplois .....	12-15
Article 27 -	Salaire de base .....	15-16
Article 28 -	Base de calcul et échéance des salaires au temps .....	16
Article 29 -	Majoration de salaire ouvrier permanent .....	16
Article 30 -	Salaire des jeunes ouvriers.....	16
Article 31 -	Rémunération des apprentis .....	16
Article 32 -	Rémunération des salariés handicapés .....	17
Article 33 -	Prime d'ancienneté et d'intéressement .....	17-18
Article 34 -	Salaires des ouvriers changeant d'emploi .....	18
Article 34 bis -	Garantie de salaire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle .....	18-19

### **CHAPITRE II – Durée du travail**

Article 35 -	Temps de travail .....	19-21
Article 36 -	Heures supplémentaires .....	21-22
Article 37 -	Repos hebdomadaire et jours fériés .....	22-23
Article 38 -	Absences .....	23

### **CHAPITRE III – Paie**

Article 39 -	Périodicité des règlements de salaire.....	23
Article 40 -	Bulletin de paie .....	23
Article 41 -	Livre de paie .....	24

### **CHAPITRE IV – Avantages et fournitures en nature**

Article 42 -	Nourriture .....	24
Article 43 -	Logement .....	24-25
Article 44 -	Valeur plancher de la nourriture et du logement .....	25
Article 45 -	Bois de chauffage et de cuisine .....	25
Article 46 -	Blanchissage et raccommodage .....	25
Article 47 -	Electricité .....	25
Article 48 -	Jardin – terre – basse cour .....	25
Article 49 -	Autres avantages .....	26
Article 50 -	Frais d'emménagement et de voyage .....	26

### **CHAPITRE V – Congés payés**

Article 51 -	Durée du congé .....	26-27
Article 52 -	Aménagement du congé .....	27
Article 53 -	Epoque du congé .....	28
Article 54 -	Ordre de départ en congé .....	28
Article 55 -	Indemnité de congé .....	28
Article 56 -	Interdiction d'emploi .....	28

### **CHAPITRE VI – Congé pour mariage - décès**

Article 57 -	Congé pour évènements familiaux.....	28-29
--------------	--------------------------------------	-------

### III

#### **CHAPITRE VII – Congés de maternité – repos des femmes en couches**

Article 58 -	Interdiction d'emploi .....	29
Article 59 -	Suspension du travail .....	29
Article 60 -	Congé en cas d'adoption .....	29

#### **CHAPITRE VIII – Congés de naissance et d'adoption**

Article 61		29
------------	--	----

#### **CHAPITRE IX – Hygiène – sécurité – logement des travailleurs**

Article 62 -	Sécurité .....	30
Article 63 -	Travaux insalubres .....	30
Article 64 -	Salubrité des logements .....	30

#### **TITRE IV – DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DU CONTRAT**

Article 65 -	Délai congé et préavis .....	30-31
Article 66 -	Indemnité de licenciement .....	31-32
Article 66 bis -	Indemnité de départ en retraite .....	32
Article 67 -	Attestation de cessation de travail .....	32
Article 68 -	Certificat de travail .....	33

#### **TITRE V**

Article 69 -	Médecine du travail .....	33
Article 70 -	Retraite complémentaire .....	33-34
Article 71 -	Dépôt de la convention .....	34
Article 72 -	Date d'effet .....	34

# CONVENTION COLLECTIVE EN AGRICULTURE

## DU DEPARTEMENT DE LA LOIRE

**Entre :**

- la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitations Agricoles,
- le Syndicat des Horticulteurs de l'arrondissement de Roanne,
- le Syndicat des Horticulteurs de l'arrondissement de Saint Etienne/Montbrison,
- le Syndicat des Maraîchers,
- le Syndicat des Pépiniéristes et Sylviculteurs,

d'une part,

**Et :**

- le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.D.T.,
- le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T. F.O.,
- le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T.,
- le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.T.C.,
- la Confédération Générale des Cadres,

d'autre part,

Il est conclu, conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950, la convention collective suivante :

### TITRE PRELIMINAIRE

#### BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective a pour but :

- 1°) de revaloriser la profession d'ouvrier agricole en l'organisant,
- 2°) de donner à l'ouvrier agricole, des conditions de vie et des conditions de travail permettant le plein épanouissement de l'homme et de sa famille,
- 3°) d'encourager la promotion des ouvriers agricoles,
- 4°) de permettre à chacun, employeur et salarié, de bien connaître ses droits et ses obligations,
- 5°) de faciliter les rapports humains entre employeurs et salariés,

L'importance de ces rapports humains étant primordiale, il importe qu'ils soient basés sur une considération mutuelle.

Celle-ci devra se manifester par une grande correction de part et d'autre, en toutes circonstances et, en particulier, dans leurs rapports verbaux.

## CHAPITRE I *Champ d'application*

### **Article 1** *Champ d'application professionnel*

La présente convention détermine les rapports entre employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) et travailleurs des exploitations agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

(avenant n° 53 du 25 novembre 1981) « Elle vise les exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature, champignonnières » avenant n° 88 du 22 juillet 1997).

La présente convention n'intéresse pas les entreprises et organismes agricoles suivants qui pourront faire l'objet de conventions collectives distinctes :

- exploitations forestières définies à l'article 2 de la loi du 15 juillet 1914,
- entreprises paysagistes de jardins et de reboisement (avenant n° 53 du 25 novembre 1981),
- Caisse de Mutualité Sociale Agricole,
- sociétés d'intérêt collectif agricole,
- syndicats professionnels agricoles,
- unions et fédérations des organismes précités et, généralement, tous groupements professionnels agricoles régulièrement constitués.

### **Article 2** *Ouvriers étrangers*

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux ouvriers étrangers.

### **Article 3** *Apprentis*

(Avenant n° 17 du 19 décembre 1972) « Les dispositions de la présente convention sont applicables aux apprentis munis d'un contrat ou déclaration d'apprentissage établi conformément aux dispositions du Titre I – livre I du Code du Travail ».

### **Article 4** *Modalités d'application*

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas, l'application de la présente convention ne peut amener une diminution des avantages acquis.

### **Article 5** *Champ d'application territorial*

La présente convention est applicable à tout le territoire du département de la LOIRE. En ce qui concerne les exploitations situées sur la limite administrative du département et dont les cultures s'étendent de part et d'autre de cette limite, la présente convention ne s'appliquera qu'à celles dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation, se trouvera situé dans le département de la LOIRE.

CHAPITRE II  
***Durée, révision et dénonciation de la convention***

**Article 6**

*Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

**Article 7**

*Révision et dénonciation*

La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision ou d'une dénonciation, de la part d'une des parties signataires, adressée, par lettre recommandée, aux parties et au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La demande en révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles doit, dans le délai d'un mois, à dater de la notification de la dénonciation ou de la demande de révision, provoquer la réunion de la commission mixte.

La présente convention reste provisoirement en vigueur jusqu'à la mise en place des dispositions nouvelles ou d'une nouvelle convention, à la suite de la demande en révision ou de la dénonciation.

**Article 7 bis**

*Heures passées en commission mixte*

(Avenant n° 65 du 10 juin 1985) « *L'employeur versera aux salariés participant aux commissions mixtes, leur rémunération dans la limite de deux salariés par centrale syndicale (à l'exclusion des permanents de centrales syndicales) à raison du temps passé aux réunions de la commission, sur la base du coefficient 150 en ce qui concerne les ouvriers, et du coefficient 280 en ce qui concerne les cadres* »\*.

Les frais de déplacement de ces salariés seront indemnisés sur la base du barème de remboursement fixé pour les agents titulaires de la fonction publique.

Le remboursement des salaires, des charges y afférentes et des frais de déplacement pourra être demandé par l'employeur aux organisations patronales signataires de la présente convention ».

**Article 7 ter**

*Obligation de négociateur*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Les parties conviennent de négocier dans les conditions prévues à l'article L 132-12 du Code du Travail – annexe 1 -.

La négociation sur les salaires prévue par cet article interviendra courant janvier de chaque année ».

\* *alinéa non étendu*

CHAPITRE III  
***Procédure de conciliation - arbitrage***

**Article 8**  
*Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage  
en matière de conflits collectifs de travail*

Les conflits collectifs de travail survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention, ainsi que ceux auxquels peut donner lieu l'interprétation de ses clauses, sont soumis à une commission paritaire de conciliation qui doit être constituée dès la signature de la présente convention.

Elle est composée de deux représentants syndicaux patronaux et de deux représentants syndicaux ouvriers faisant partie des organisations signataires de la présente convention. Cette commission est complétée par un représentant du syndicat patronal employant des cadres et un représentant du syndicat des salariés ayant la qualité de cadre, chaque fois qu'il s'agit d'un conflit intéressant les cadres.

En cas d'empêchement des représentants titulaires, leurs suppléants, désignés par leurs organisations syndicales, seront convoqués en leur lieu et place.

La commission est présidée par le Chef du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La commission est saisie toutes les fois que l'une des parties au conflit s'adresse au Chef du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles dans ce but.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux membres de la commission, dans un délai maximum de huit jours à dater de la réception de la demande de réunion de la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission paritaire de conciliation est laissé aux soins du Chef du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La commission ne peut, en aucun cas, apporter des modifications à la présente convention.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non conciliation ou d'ajournement.

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Le procès verbal de conciliation est dressé sur le champ. Il doit être signé par le Président, les membres de la commission et les parties au conflit. Le dépôt en est effectué au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Loire à Saint Etienne et au greffe des Conseils de Prud'Hommes de Saint Etienne – Roanne et Montbrison. »

En cas de non conciliation ou d'ajournement, le procès verbal, signé par le Président, des membres de la commission et des parties présentes ou de leurs représentants, doit être notifié à celles-ci dans les quinze jours suivant la réunion.

Le recours à la procédure conventionnelle n'exclut pas, le cas échéant, la possibilité de soumettre le différend à la section départementale de conciliation. Les différends qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation sont obligatoirement portés, dans un délai d'un mois, devant la section départementale de conciliation.

(Avenant n° 65 du 10 juin 1985) « La procédure de médiation est engagée conformément à l'article R 524-1 du Code du Travail » - annexe 1 bis -.

Les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue de la procédure de conciliation ou de médiation.

L'arbitre est choisi soit d'un commun accord entre les parties, soit suivant des modalités établies d'un commun accord entre elles au moment du litige.

### **Article 9**

#### *Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels*

Les conflits individuels survenant entre employeur et travailleur, liés par la présente convention, qui n'ont pu être réglés amiablement par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, peuvent être soumis à une commission paritaire d'arrondissement, composée de trois représentants employeurs et de trois représentants salariés, qui devra se réunir dans un délai de 15 jours à compter de la demande présentée par l'une des parties.

Ils peuvent être portés directement devant la juridiction compétente.

## TITRE I

### **DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL**

#### **Article 10**

##### *Liberté syndicale et d'opinion*

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail, ne peuvent être contestés. Les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une organisation politique ou confessionnelle, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition des travaux et les congédiements.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales, dans la limite de cinq heures par mois. Ces absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties du contrat.

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués sont mis en congé non rémunéré pendant une durée supérieure à cinq heures par mois, pour permettre à ceux-ci d'assister au congrès et assemblées statutaires de leur organisation ; ces absences peuvent être récupérées dans les conditions fixées au deuxième alinéa du présent article.

#### **Article 11**

##### *Délégués syndicaux*

(Avenant n° 8 du 25 avril 1969) « Les délégués syndicaux ont qualité pour saisir le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de toutes réclamations individuelles ou collectives concernant l'application de la présente convention, ou relatives à l'inobservation des prescriptions légales ou réglementaires en matière de la législation sociale.

Lorsqu'ils sont mandatés, ils sont les représentants qualifiés des organisations syndicales ouvrières signataires de la présente convention. Dans le cadre de leur action ci-dessous définie, ils bénéficient de la même protection que les délégués du personnel, c'est à dire qu'en aucun cas, ils ne pourront être licenciés sans l'autorisation du Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Les délégués syndicaux seront au maximum au nombre de un par secteur et par syndicat ouvrier et patronal signataire de la présente convention. Ils seront désignés conformément aux dispositions légales.

Le département est divisé en cinq secteurs géographiques dont la délimitation est précisée dans un document annexé à la présente convention - annexe XXIII -.

En aucun cas, les délégués syndicaux ne pourront intervenir en dehors du secteur géographique dans lequel ils seront désignés.

Leurs noms devront être communiqués au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles qu'ils ont qualité pour saisir de toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant l'application de la présente convention ou relatives à l'inobservation des prescriptions légales ou réglementaires en matière de législation sociale agricole.

Chaque délégué disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite de 10 heures par mois. Ce temps, non rémunéré, étant récupérable à la demande du salarié ».

## **Article 12** *Délégués du personnel*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Dans chaque exploitation occupant habituellement plus de 10 salariés décomptés selon les modalités fixées à l'article L 421-2 du Code du Travail, doivent être élus les délégués du personnel dans les conditions fixées par les dispositions du titre II du Livre IV du même code.

Les délégués ainsi élus exercent les attributions et bénéficient des prérogatives qui leur sont conférées par les textes sus visés mis en annexe II.

Dans les exploitations occupant habituellement de cinq à dix salariés décomptés de la même façon que ci-dessus, sont également élus un délégué du personnel titulaire et un délégué du personnel suppléant. Cette disposition n'est pas applicable aux établissements de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature).

Leurs attributions sont les mêmes que celles prévues par les textes sus visés mais le nombre d'heures attribué pour l'exercice de leur mandat est réduit à 8 heures par mois.

En ce qui concerne les ouvriers saisonniers, ils sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents, conformément à l'article L 421-2 du Code du Travail ».

## **Article 13** *Salariés permanents, non permanents, intérimaires et à temps partiel*

(Avenant n° 58 du 15 février 1983) « Est considéré comme ouvrier permanent, celui auquel l'employeur garantit, pendant une année au moins, une rémunération calculée sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail.

Les ouvriers saisonniers ne sont pas considérés comme ouvriers permanents.

Le salarié intérimaire, mis à la disposition d'un employeur par une entreprise spécialisée bénéficie des mêmes conditions d'emploi que les autres travailleurs.

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

#### **Article 14**

##### *Indemnité en cas de renvoi en cours d'année*

En cas de renvoi d'un ouvrier permanent avant l'expiration de la garantie et, sauf faute lourde imputable au salarié, l'employeur, indépendamment des clauses réglementaires ou contractuelles concernant le préavis, est tenu de payer une indemnité. Cette indemnité est égale à 10 % des salaires versés au cours de la période d'emploi si l'ouvrier a travaillé moins d'une année, à 10 % des salaires versés depuis le dernier anniversaire de l'embauchage s'il a travaillé plus d'une année.

#### **Article 15**

##### *Formation professionnelle et vulgarisation*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle et notamment les dispositions des articles L 931-1 à L 931-11 du Code du Travail concernant les congés individuels de formation (annexe III) les congés des jeunes travailleurs prévus à l'article L 931-14 » (annexe IV).

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de 17 ans, peuvent sans réduction de leur salaire, disposer, du 1<sup>er</sup> octobre au 15 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier de leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel.

De même, les ouvriers de plus de 17 ans, ont droit à 6 jours au moins de formation professionnelle par an. La rémunération correspondant aux périodes de travail non exécutées sera maintenue par l'employeur, dans la limite de 4 journées.

Toutefois, tous les salariés d'une même exploitation agricole ne pourront participer en même temps à une même session.

#### **Article 16**

##### *Commission paritaire*

Une commission paritaire sera désignée par la commission mixte, avec mission d'étudier les problèmes posés par la formation professionnelle et l'apprentissage et d'entreprendre toute action utile tant auprès des pouvoirs publics que des organisations privées en vue de leur trouver une solution rapide et pratique.

#### **Article 16 bis**

##### *Cotisations de la formation continue*

(Avenant n°39 du 27 mars 1979) « Les employeurs ci-après désignés contribuent au financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation affectée au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (FAFSEA). Le montant de cette cotisation est fixé à UN POUR MILLE des salaires versés servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

Les employeurs assujettis à la cotisation de formation continue sont les employeurs entrant dans le champ d'application professionnel de la présente convention (article 1<sup>er</sup>) quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, désignés par les numéros de code suivants des « catégories de risque » de l'assurance accidents du travail :

- 100 cultures et élevages non spécialisés, viticulture
- 110 cultures spécialisées
- 130 élevage spécialisé gros animaux
- 140 élevage spécialisé petits animaux
- 150 entraînement, dressage, haras
- 920 organismes de remplacement, entreprises de travail temporaire
- Personnel des sièges sociaux et bureaux d'exploitations et entreprises classées dans les catégories de risque des secteurs d'activité professionnelle sus visés.

La cotisation visée au présent article 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 cette cotisation au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (FAFSEA), conformément au protocole qu'elle a signé avec l'association nationale pour la formation continue des salariés agricoles, organisme gestionnaire du FAFSEA ».

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Il est précisé que cette cotisation s'impute sur la contribution obligatoire créée par la loi du 16 juillet 1971 modifiée par la loi n°84-130 du 24 février 1984 à la charge des employeurs d'au moins dix salariés en moyenne annuelle. Les employeurs concernés peuvent demander au FAFSEA 59, rue de Réaumur à PARIS un récépissé attestant que la cotisation visée au présent article a été acquittée ».

#### **Article 17**

##### *Application des lois sociales*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Sous réserve que le salaire en espèces du salarié soit au moins égal au S.M.I.C. déduction faite de la valeur forfaitaire de la nourriture et du logement prévue par la présente convention, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'attribuer à ces avantages, une valeur différente (décret n° 50-1264 du 9 octobre 1950 article 3) sous réserve des dispositions prévues par l'article D 141-11 du Code du Travail » (annexe IV bis).

#### **Article 18**

##### *Sous entreprise et marchandage*

L'utilisation des ouvriers par des sous entrepreneurs est interdite.

#### **Article 19**

##### *Régime de prévoyance des cadres*

Tout employeur qui utilise des salariés répondant aux définitions prévues par la convention nationale de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952, étendue par arrêté ministériel du 12 octobre 1953, est tenu de les affilier à la Caisse nationale de prévoyance des cadres agricoles.

## TITRE II

**DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE****Article 20***Age d'admission aux travaux agricoles*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Les enfants d'âge scolaire peuvent être employés à des travaux agricoles dans les conditions fixées par les articles L 211-1 et D 211-1 à D 211-6 (\*) du Code du Travail et par l'arrêté ministériel du 3 décembre 1970 modifié par l'arrêté du 30 décembre 1991. » (annexes V et VI).

**Article 21***Présentation d'une attestation de qualification professionnelle*

Lorsqu'un employeur engage un ouvrier, il doit exiger de lui une attestation indiquant la date à laquelle le salarié sera libre de tout engagement précisant la qualification professionnelle du postulant.

**Article 22***Embauche*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit, des salariés en congés payés ainsi que des ouvriers étrangers non munis de leur titre réglementaire de travail en cours de validité ».

**Article 23***Période d'essai*

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

La période d'essai est de :

(Avenant n° 98 du 22 juillet 2008)

- « 1 mois pour les ouvriers permanents positionnés aux niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour les ouvriers permanents positionnés au niveau IV ;

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximum égale à la durée initiale. L'accord de renouvellement devra intervenir avant la fin de la période d'essai initiale, en respectant les délais de prévenance prévus à l'alinéa suivant.

La partie qui met fin à la période d'essai doit respecter les délais de convenance ci-après :

- 48 heures pour les niveaux I, II et III ;
- 1 semaine pour le niveau IV, ce délai est porté à 2 semaines en cas de renouvellement de la période d'essai ».
- 2 mois pour les cadres du 3<sup>ème</sup> groupe ;
- 4 mois pour les cadres du 2<sup>ème</sup> groupe ;
- 6 mois pour les cadres du 1<sup>er</sup> groupe ;

En ce qui concerne les cadres, la partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie, par pli recommandé avec demande d'avis de réception :

- 15 jours à l'avance pour le cadre du 3<sup>ème</sup> groupe,
- 1 mois à l'avance pour le cadre du 2<sup>ème</sup> groupe,
- 2 mois à l'avance pour le cadre du 1<sup>er</sup> groupe,



## Article 25

### *Suspension du contrat, réintégration et priorité d'embauche*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985)

#### « 1) Maladies ou accidents

la maladie ou l'accident n'étant pas une cause de rupture du contrat, le salarié qui a interrompu son travail par suite de maladie ou d'accident reprend son activité au sein de l'entreprise dès sa guérison, sous réserve que son état physique lui permet d'effectuer son travail habituel.

L'employeur qui désire remplacer son salarié doit aviser le remplaçant de la précarité de son emploi. Il doit, corrélativement, avertir le salarié remplacé de la nécessité dans laquelle il s'est trouvé de procéder à son remplacement et lui indiquer que si son incapacité se prolonge au-delà des délais fixés ci-dessous elle entraînera la rupture du contrat.

Cependant, lorsque la durée de l'absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle excède les durées indiquées ci-dessous, l'employeur a la possibilité de procéder au licenciement du salarié :

Ces délais sont les suivants :

- pour une ancienneté inférieure à 5 ans, le licenciement est possible après une absence de plus de 6 mois,
- pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans, le licenciement est possible après une absence de plus de 8 mois,
- pour une ancienneté supérieure à 10 ans, le licenciement est possible après une absence de plus de 12 mois.

Lorsque la prolongation de l'incapacité pour cause de maladie ou d'accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle a entraîné la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail. Si l'employeur remplace le salarié dont le contrat de travail est rompu, la priorité d'embauchage ne jouera que pour tout emploi correspondant à la qualification professionnelle de l'ouvrier licencié, créé après ce premier remplacement.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la suspension s'étend pendant toute la durée de l'indisponibilité conformément aux articles L 122-32 et suivants du Code du Travail, mis en annexe VII.

#### 2° Maternité

La femme en couches qui a bénéficié d'un arrêt de travail dans les limites prévues à l'article L 122-25 du Code du Travail, reprend de plein droit son activité au sein de l'entreprise.

#### 3) Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

#### 4) Appel sous les drapeaux

Il conviendra d'appliquer dans ces différents cas, les dispositions des articles L 122-18 et suivants et R 122-7 et R 122-8 du Code du Travail (annexe VIII).

#### 5) Autres cas

Tout licenciement doit être effectué en respectant les dispositions de la loi du 2 août 1989 (annexe IX).

## TITRE III

**DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

## CHAPITRE I

***Classifications et coefficients hiérarchiques*****Article 26**

(Avenant n° 98 du 22 juillet 2008)

## « Niveau I - emplois d'exécutant

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en oeuvre de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2

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 à un 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.

## Niveau II - emplois spécialisés

Echelon 1

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.

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 être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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 ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant, selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

## Niveau III - emplois qualifiés

### Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail sans en avoir la responsabilité. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

### Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

## Niveau IV - emplois hautement qualifiés

### Echelon 1

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées, à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Il exige une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits, pour la bonne réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel technique des diplômes de niveau IV, soit le Bac professionnel.

### Echelon 2

Emploi pouvant comporter l'exécution des opérations très qualifiées faites en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels fournis. Il peut également participer à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Le poste exige des connaissances et une expérience éprouvées. Le salarié peut être conduit à faire des propositions tendant à l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il peut être amené à surveiller.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel technique des diplômés de niveau IV, soit le Bac professionnel.

Le niveau IV ne correspond pas à un poste de cadre ou de cadre assimilé et ne relève pas de la CPCEA.

#### Conditions générales d'exécution de l'emploi

Les entreprises ont des activités diversifiées, les salariés peuvent donc être appelés à être polyvalents. Leur spécification dans un secteur d'activité ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité ou qualification.

La classification des emplois se détermine par les travaux à réaliser, et le niveau de compétence, d'expérience professionnelle, de capacité d'initiative, le degré d'autonomie, le niveau de responsabilité, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour cette fonction.

Quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte-rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique ;
- l'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe ;
- le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire dont la durée est portée au maximum à six mois consécutifs ou non.

Pendant ou à l'issue du délai fixé et si l'employeur ne souhaite pas le maintenir dans ce nouvel emploi, le salarié retrouvera son emploi initial.

#### Grille de concordance

L'article 4 de l'accord national de méthodes sur la classification professionnelle des emplois non-cadres prévoit l'obligation de procéder au raccordement de la classification conventionnelle des emplois déjà existante à la nouvelle classification. Le raccordement suivant est retenu :

NOUVELLE CLASSIFICATION		ANCIENNE CLASSIFICATION
Niveau I	Echelon 1	coefficient 100
	Echelon 2	coefficient 110
Niveau II	Echelon 1	coefficient 120
	Echelon 2	coefficients 125 et 130
Niveau III	Echelon 1	coefficient 140
	Echelon 2	coefficient 150
Niveau IV	Echelon 1	coefficients 160 et 170
	Echelon 2	coefficient 180

»

#### Cadres

Cadre du 3<sup>ème</sup> groupe : Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Cadre du 2 <sup>ème</sup> groupe : Agent dirigeant l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ou d'un cadre supérieur, ne s'occupant pas seul des achats et des ventes, pouvant embaucher le personnel.	280
Cadre du 1 <sup>er</sup> groupe : Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant des directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle.	350

Les fonctions des cadres exigent la permanence de l'emploi et n'excluent pas la participation manuelle aux travaux de l'exploitation.

(Avenant n° 54 du 25 novembre 1981) « La rémunération résultant de la classification des emplois est ainsi majorée pour les titulaires des diplômes suivants :

- Brevet d'apprentissage agricole - Brevet professionnel pour adultes
- Brevet d'études professionnelles agricoles ainsi que les salariés ayant suivi au moins cinq stages de FAFSEA 1,50 % de la rémunération brute
- Brevet de technicien agricole - baccalauréat D' ... 2,50 % de la rémunération brute
- Brevet de technicien supérieur agricole ..... 5,00 % de la rémunération brute
- Diplôme d'ingénieur ..... 6,00 % de la rémunération brute. »

Pour le premier emploi, après obtention du diplôme, la majoration ne sera appliquée qu'après un délai de deux mois suivant l'embauche.

(Avenant n° 98 du 22 juillet 2008) « La détention d'un diplôme n'influe pas sur le classement de l'emploi. »

**Article 27**  
« Salaire de base »

(Avenant n° 106 du 2 juillet 2019)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS pour 151, 67 h
I	1	10,03 €	1521,25 €
I	2	10,08 €	1528,83 €
II	1	10,14 €	1537,93 €
II	2	10,18 €	1544,00 €
III	1	10,28 €	1559,17 €
III	2	10,38 €	1574,33 €
IV	1	10,99 €	1666,85 €
IV	2	11,51 €	1745,72 €

Le salaire mensuel afférent à chaque catégorie est égal au produit de la multiplication de la valeur monétaire du point hiérarchique par chaque coefficient.

En aucun cas, le salaire des ouvriers agricoles, quel que soit le coefficient auquel correspond leur emploi, ne peut être inférieur à la rémunération minimum réglementaire.

(Avenant n° 17 du 19 décembre 1972) « Les parties signataires de la présente convention conviennent de procéder à un nouvel examen des conditions de rémunération au moins une fois par an.

En ce qui concerne le règlement des difficultés d'application du principe "à travail égal, salaire égal" pour les femmes il sera fait appel à la procédure prévue à l'article 9 de la présente convention. »

### **Article 28**

#### *Base de calcul et échéances de salaires au temps*

(Avenant n° 32 du 13 février 1978) « Lorsqu'une vérification de l'horaire est impossible, les parties peuvent convenir d'un nombre forfaitaire d'heures supplémentaires compte tenu du temps de travail habituellement exigé. Dans ce cas, une mention sur le bulletin de paie rédigé comme il est dit à l'article 40, doit préciser le nombre d'heures supplémentaires donnant lieu à rémunération majorée qui a été fixé forfaitairement. Ce calcul est fixé par semaine. » (\*)

### **Article 29**

#### *Majoration de salaire de l'ouvrier non permanent*

(Abrogé par avenant n° 84 du 16 mars 1995 à compter du 1<sup>er</sup> mars 1995).

### **Article 30**

#### *Salaire des jeunes ouvriers*

(avenant n° 64 du 14 janvier 1985) « Le salaire des jeunes ouvriers de moins de 18 ans sera fixé conformément aux dispositions de l'article R.141-1 du Code du Travail » - Annexe X -

### **Article 31**

#### *Rémunération des apprentis*

(avenant n° 83 du 26 septembre 1994) « La rémunération normale des apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage est déterminée de la façon suivante :

#### 1<sup>ère</sup> année

- moins de 18 ans ..... 25 % du SMIC
- 18 – 20 ans ..... 41 % du SMIC
- 21 ans et plus ..... 53 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

#### 2<sup>ème</sup> année

- moins de 18 ans :
  - 1<sup>er</sup> semestre ..... 40 % du SMIC
  - 2<sup>ème</sup> semestre ..... 50 % du SMIC
- 18 – 20 ans ..... 50 % du SMIC
- 21 ans et plus ..... 61 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

#### 3<sup>ème</sup> année

- moins de 18 ans ..... 53 % du SMIC
- 18 – 20 ans ..... 65 % du SMIC
- 21 ans et plus ..... 78 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

(Avenant n° 81 du 8 avril 1992) Pour les apprentis nourris et logés, la valeur est :

- nourriture : 22,50 Francs ( 3,43 €) pour 3 repas
- logement : 85,20 Francs (12,99 €) par mois

(\*) Article non étendu)

**Article 32**  
*Travailleurs Handicapés*

(Avenants n° 62 du 14 janvier 1985 et n° 65 du 10 juin 1985) « Le salaire des handicapés sera déterminé en fonction des articles L 323-25, R 323-32 – R 323-59 1 et 2 – D 323-3-5, D 323-11-12-13 et 14 du Code du Travail joints en annexe XI.

Il est établi après élaboration du bilan médical effectué par le médecin du travail et examen des dossiers médicaux et sociaux par la COTOREP ».

**Article 33**  
*Prime d'ancienneté et d'intéressement*

(Avenant n° 36 du 30 mars 1978)

« I – Prime d'ancienneté du personnel d'exécution

Les ouvriers agricoles bénéficient, chaque mois, d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans de présence sur l'exploitation
- 5 % après 5 ans de présence sur l'exploitation
- 6 % après 10 ans de présence sur l'exploitation.

La durée de l'apprentissage sur l'exploitation, entre en ligne de compte pour le calcul de cette prime d'ancienneté ».

(Avenant n° 67 du 28 août 1986) « Ces pourcentages sont appliqués sur le salaire horaire de base de la catégorie professionnelle, multiplié par le nombre d'heures effectivement réalisé dans le mois ».

II – Prime d'ancienneté pour les cadres

Une prime d'ancienneté est accordée aux cadres qui justifient de plus d'une année de présence.

Cette prime sera payée en même temps que les salaires, suivant les taux ci-après applicables aux salaires en espèces :

- 2 % après 1 an de service
- 3 % après 2 ans de service
- 4 % après 3 ans de service
- 5 % après 4 ans de service
- 6 % après 5 ans de service.

III – Prime d'intéressement des cadres des entreprises non imposées au bénéfice fiscal réel

Une prime d'intéressement, sur le montant de toutes les ventes des produits de l'exploitation est attribuée aux cadres dans les conditions suivantes :

- |   |  |
|---|--|
| - cadres du 3 <sup>ème</sup> groupe – coef. 225 | 0,50 % du produit des ventes des productions de l'exploitation                   |
| - cadres du 2 <sup>ème</sup> groupe – coef. 280 | 1 % du produit des ventes de production de l'exploitation dont ils ont la charge |
| - cadres du 1 <sup>er</sup> groupe – coef. 350  | 2 % du produit des ventes de productions dont ils ont la charge.                 |

Lorsque l'entreprise emploie plusieurs cadres, le total du montant de la prime ne saurait être supérieur à 22 %.

#### IV – Prime d'intéressement des cadres des entreprises imposées au bénéfice fiscal réel

(Avenant n° 35 du 24 janvier 1978) « Pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 1978, le personnel CADRE bénéficiera d'un intéressement sur le bénéfice net réalisé dans l'entreprise.

Le montant total de l'intéressement, tel qu'il est défini ci-dessous sera réparti entre les cadres, au prorata des salaires perçus par chacun d'eux en cours d'exercice.

La formule de calcul sera la suivante :

$$\text{Intéressement} = \frac{(B - 5 \% C)}{4} \times \frac{\text{montant salaires cadres}}{\text{montant total des salaires}}$$

B = montant du bénéfice fiscal moins l'impôt correspondant

C = capitaux propres

Le montant de ces deux masses B et C sera certifié par une attestation demandée à l'Inspecteur des impôts.

Cet intéressement sera versé aux bénéficiaires, pour moitié le 31 mars, pour moitié le 30 septembre. Il sera au moins égal au salaire conventionnel, augmenté de la prime d'ancienneté concernant chaque cadre pour le mois de décembre de l'exercice fiscal au titre duquel l'intéressement est calculé ».

#### **Article 34**

##### *Salaire des ouvriers changeant temporairement d'emploi*

L'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire. L'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il est employé dans cette catégorie.

Dans ces deux cas ces changements n'influent pas sur la permanence de l'emploi.

#### **Article 34 bis**

##### *Garantie de salaire en cas d'accident du travail ou de maladie*

(avenant n° 76 du 28 mars 1990) « Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie et de l'accident de trajet, et après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle les maladies et accidents dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, seront indemnisés par l'entreprise à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole,
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de la Communauté Economique Européenne.

a) En cas de maladie et accident de trajet, pendant 30 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, pendant les 30 jours suivants, ils recevront les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

b) En cas d'accident du travail et maladie professionnelle, sauf accident de trajet, pendant 90 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, pendant 90 jours suivants, ils recevront 2/3 de cette même rémunération.

- Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.
- Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.
- Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Mutualité Sociale Agricole et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la Mutualité Sociale Agricole sont déduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois si, par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

- L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.
- Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet ».

## CHAPITRE II Durée du travail

### **Article 35** *Temps de travail*

(Avenant n° 61 du 27 juin 1984) « La durée normale de travail est fixée à 39 heures par semaine.

Par accord avec l'employeur et le salarié, le temps de travail hebdomadaire peut être aménagé de telle façon qu'il soit réparti sur cinq jours et demi.

Par temps de travail effectif on entend toute occupation relative à la préparation ou à l'exécution d'une tâche déterminée. Les moments de repos, le temps passé aux repas ne sont pas compris comme temps de travail effectif.

La rémunération du travail, calculée sur la durée déterminée à l'article 13, est toujours due en totalité aux ouvriers permanents, même si l'employeur se déclare dans l'impossibilité de les occuper pour raison d'intempéries ou pour toutes autres causes, mais il pourra défalquer de ladite rémunération les heures non effectivement accomplies résultant du fait que l'ouvrier ne s'est pas tenu à disposition de l'employeur (absences volontaires).

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

(avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Tous les éléments relatifs au temps de travail, feront l'objet d'un enregistrement hebdomadaire émargé par le salarié.

#### Cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature)

Les heures perdues en dessous de la durée hebdomadaire de travail de trente-neuf heures du fait d'intempéries, pourront donner lieu à récupération dans les douze semaines qui suivent la reprise normale du travail et ne pourront excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine, conformément au décret n° 84-864 du 14 juin 1984.

Ces heures de récupération seront payées au tarif normal ».

#### Salariés mensualisés

(Avenants n° 61 du 27 juin 1984 et n° 62 du 14 janvier 1985) « La durée normale du travail peut être répartie dans le cadre de l'année.

Cette répartition ne devra pas avoir pour effet d'entraîner une variation d'horaire excédant 5 heures en plus ou en moins de la durée *hebdomadaire* (\*) de travail.

Les conditions de cette répartition sont les suivantes :

- a) la variation d'horaire ne peut s'appliquer qu'à des salariés dont la rémunération est mensualisée.
- b) Les périodes annuelles sont les suivantes :
  - 1°/ Producteurs fruitiers, légumiers, céréaliers, laitiers, bovins, vins, entreprises de travaux agricoles : période annuelle allant du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de chaque année.
  - 2°/ Pépinières, horticulture en générale, pépinières sylvicoles : période annuelle allant du 15 novembre au 14 novembre de chaque année.

Une période annuelle différente peut être décidée par l'employeur, après consultation du personnel et information de l'Inspecteur du Travail.

- c) Par profession, les programmations indicatives annuelles suivantes sont adoptées :
  - 1°/ Producteurs fruitiers, légumiers, céréaliers, laitiers, bovins, vins, entreprises de travaux agricoles : morte saison et période creuse du 1<sup>er</sup> novembre au 28 février.
  - 2°/ Pépinières, horticulture en générale, pépinières sylvicoles : morte saison et période creuse du 15 novembre au 15 mars.

Pendant ces périodes et pendant toute l'année en cas de force majeure ou d'intempéries assimilées à un cas de force majeure, l'horaire hebdomadaire de travail peut être réduit jusqu'à 5 heures en dessous de la durée légale de travail, le salaire mensualisé sur la base de la durée légale étant maintenu.

La rémunération sera mensualisée sur la base de 169 heures pour un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Le salaire mensualisé n'est pas réduit du fait d'un horaire inférieur à 39 heures. Les heures non effectuées en dessous de 39 heures sont récupérables avant la fin de la période annuelle. Les heures de récupération ouvrent droit à une indemnité légale à 25 % du salaire horaire et ne sont pas considérées comme entrant dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les saisonniers, le quota d'heures récupérables pour cas force majeure ou d'intempéries est de 40 heures.

En cas de rupture du contrat en cours de période, le solde dû par l'employeur sera réglé avec la dernière fiche de paie.

De même le solde dû par le salarié, à qui aurait été payé en trop depuis le début de la période annuelle un certain nombre d'heures, sera déduit du montant de la rémunération brute totale y compris l'indemnité compensatrice de congés payés lors de l'établissement de la dernière fiche de paie.

Pendant toute la période annuelle, en dehors de la période morte ou période creuse fixée au paragraphe c), la durée maximale journalière peut être portée exceptionnellement à 12 heures au lieu de 10 heures.

Le nombre d'heures global de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 30 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lequel la durée du travail excédera 10 heures ne pourra être supérieur à 5.

L'exécution des heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle de travail effectué à plus de 2180 heures.

Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif sont considérées comme des périodes de travail effectuées.

Pour les entreprises de plus de deux salariés à la date du 1<sup>er</sup> janvier ou à la date de début de la période annuelle, le maximum d'heures est le suivant :

- 3 à 7 salariés ..... 2130 heures
- 8 à 15 salariés ..... 2090 heures
- 16 à 30 salariés ..... 2050 heures
- 31 à 50 salariés ..... 2020 heures
- plus de 50 salariés ..... 2000 heures ».

### **Article 36**

#### *Heures supplémentaires*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail effectuées en plus de la durée hebdomadaire de travail.

Le salaire rémunérant les heures supplémentaires est égal au salaire des heures normales majoré de :

- 25 % de la 40<sup>ème</sup> à la 47<sup>ème</sup> heure
- 50 % à compter de la 48<sup>ème</sup> heure

Pour les ouvriers occasionnels ou journaliers, travaillant moins d'une semaine chez l'exploitant, le calcul des heures supplémentaires se fait à la journée.

Le salaire rémunérant les heures supplémentaires est égal au salaire des heures normales majoré de 25 % au-delà de 8 heures par jour et de 50 % au-delà de 9 heures ».

### **Article 37**

#### *Repos hebdomadaire et jours fériés*

(Avenant n° 65 du 10 juin 1985) « Chaque semaine l'ouvrier agricole ou similaire a droit à un jour de repos à prendre le dimanche.

En ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail et le personnel des cultures spécialisées effectuant les travaux de maintenance de l'exploitation, le travail du dimanche peut être admis par roulement ; cependant le jour de repos doit tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Dans des circonstances exceptionnelles le travail du dimanche peut être admis.

En application de l'article 12-2 de l'accord du 23 décembre 1981, un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives doit être accordé au moins deux fois par mois.

*L'ouvrier ayant travaillé le dimanche ou le jour férié pour assurer les soins aux animaux, les travaux de maintenance des cultures spécialisées ou dans des circonstances exceptionnelles, à droit à un repos égal au temps passé le dimanche ou le jour férié, octroyé dans le délai de quatre semaines qui suit cette journée de travail.*

*Toutefois, les salariés n'ayant pas bénéficié de ce repos ont droit à un jour de congé payé supplémentaire pour chaque journée assurée le dimanche ou le jour férié. Dans ce cas, les jours de congés supplémentaires correspondant au repos doivent être groupés et peuvent être cumulés avec le congé annuel (\*).*

Les salariés employés pendant les jours fériés seront rémunérés avec une majoration de 25 % ».

En cas de rupture du contrat de travail, si l'ouvrier n'a pu bénéficier de son repos hebdomadaire, des jours fériés ou d'un congé compensateur de ceux-ci, il doit recevoir, en salaire, l'équivalent de cet avantage. Ce salaire est calculé au prorata des heures de travail effectuées, rémunérées au tarif normal majoré de 50 %.

(Avenant n° 76 du 28 mars 1990) « Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés autres que le 1<sup>er</sup> mai sont déterminées de la façon suivante : le salarié bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

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

*(\*) Paragraphes non étendus*

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

Les jours fériés tombant un dimanche ou un autre jour chômé ne donnent pas lieu à indemnisation à l'exception de Noël qui sera payé sur la base de 8 heures normales.

### **Article 38** *Absences*

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf cas d'urgence doit être demandée à l'employeur, au plus tard, l'avant veille du premier jour d'absence. Après entente avec l'employeur et le salarié, les heures de travail perdues peuvent être récupérées. Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Une absence non autorisée et non motivée peut être considérée par l'employeur comme une faute grave susceptible d'entraîner un licenciement, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux ».

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs ouvriers lorsque ceux-ci sont convoqués aux réunions des Commissions prévues par l'ordonnance du 7 juillet 1945, la loi du 11 février 1950, la présente convention ou les textes législatifs en vigueur.

## CHAPITRE III

### **Paie**

#### **Article 39** *Périodicité des règlements de salaire*

La paie est faite au siège de l'exploitation, pendant les heures de travail, elle s'effectue toutes les semaines ou toutes les quinzaines, le samedi pour les ouvriers à la journée et tous les mois pour les ouvriers payés au mois. Ces derniers peuvent recevoir, toutes les semaines, un acompte dont le montant est, au plus, égal à 70 % du salaire dû pour le travail effectué jusqu'à la date du paiement de l'acompte.

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Il est rappelé que le paiement des salaires ou traitements supérieurs à 2 500 francs doit être effectué par chèque barré ou virement à un compte postal ou bancaire ».

#### **Article 40** *Bulletin de paie*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Les bulletins de paie doit contenir les mentions précisées à l'article R 143-2 du Code du Travail joint en annexe XII ».

**Article 41**  
*Livre de paie*

Les mentions portées sur le bulletin de paie visé à l'article précédent doivent être reproduites sur un livre de paie.

Toutefois, la partie fixe d'un registre à souches ou d'un carnet de bulletins de paie peut tenir lieu de livre de paie si elle a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie détachable remise au travailleur et si elle contient les mêmes indications que cette dernière.

CHAPITRE IV

***Avantages et fournitures en nature***

**Article 42**  
*Nourriture*

(Avenant n° 93 du 2 septembre 2003) « Le salaire du personnel nourri par l'employeur est calculé en déduisant de son salaire global, la valeur de la nourriture estimée forfaitairement à 8 € par jour ou à 4 € pour un seul repas pris par jour ».

**Article 43**  
*Logement*

(Avenant n° 51 du 8 juillet 1981) « L'évaluation du logement de l'ouvrier agricole vivant seul ou avec sa famille est déterminée en valeur d'heures de travail, arrondis aux dix centimes les plus proches, d'après le salaire de l'ouvrier classé au coefficient 120, pour les ouvriers classés au coefficient 120 et au-dessus. Pour les ouvriers classés à un coefficient inférieur à 115, le calcul de la retenue sera effectué sur la base du salaire horaire de l'ouvrier permanent au coefficient 100 ».

PAR MOIS

**I – Logement meublé**

a) répondant aux normes fixées par l'article 3 de l'arrêté préfectoral du 11 août 1952

- |  |       |          |
|--|-------|----------|
| - logement composé d'une seule pièce habitable | ..... | 5 heures |
| - logement composé de deux pièces habitables   | ..... | 8 heures |
| - par pièce habitable au-delà de la deuxième   | ..... | 3 heures |

b) répondant aux normes fixées par l'article 4 de l'arrêté préfectoral du 11 août 1952

- |  |       |           |
|--|-------|-----------|
| - logement composé d'une seule pièce habitable | ..... | 6 heures  |
| - logement composé de deux pièces habitables   | ..... | 10 heures |
| - par pièce habitable supplémentaire           | ..... | 4 heures  |

**II – Logement non meublé**

a) répondant aux normes fixées par l'article 3 de l'arrêté préfectoral du 11 août 1952

- |  |       |          |
|--|-------|----------|
| - logement composé d'une seule pièce habitable | ..... | 4 heures |
| - par pièce habitable supplémentaire           | ..... | 2 heures |

b) répondant aux normes fixées par l'article 4 de l'arrêté préfectoral du 11 août 1952

- |  |       |          |
|--|-------|----------|
| - logement composé d'une seule pièce habitable | ..... | 5 heures |
| - par pièce habitable supplémentaire           | ..... | 3 heures |

**III –** Lorsque le logement mis à la disposition de l'ouvrier répond aux conditions qui permettraient d'ouvrir droit à l'allocation logement, son évaluation est à débattre entre les parties, sous réserve que le taux retenu ne soit supérieur à 80 % des loyers légaux calculés suivant la surface corrigée.

Aucune retenue ne pourra être opérée lorsque, par exception, le local ne répond pas aux conditions générales de salubrité fixées à l'article 2 de l'arrêté préfectoral précité, notamment en ce qui concerne l'éclairage.

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

#### **Article 44**

##### *Valeur plancher de la nourriture et du logement*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Chaque fois que par le jeu des règles énoncées aux articles 42 et 43, le salaire devient inférieur au salaire minimum de croissance, décompte fait de la valeur de la nourriture et du logement, le salaire obtenu doit être modifié et porté au niveau de celui fixé par la voie réglementaire ».

#### **Article 45**

##### *Bois de chauffage et de cuisine*

Dans l'hypothèse où le contrat de travail prévoit la fourniture du bois de chauffage ou de cuisine, la quantité de combustible fournie par l'employeur sera soigneusement précisée et évaluée lors de la rédaction du contrat.

L'employeur indiquera à son ouvrier le bois coupé ou à couper dont il doit user. L'évaluation de cet avantage est faite de gré à gré.

L'ouvrier ne peut, en aucune façon ni vendre ni emporter hors de l'exploitation tout ou partie du bois dont il pouvait disposer mais qu'il n'a pas brûlée.

#### **Article 46**

##### *Blanchissage et raccommode*

Lorsque l'ouvrier bénéficie du blanchissage et du raccommode, il supporte à ce titre, sur son salaire, une retenue mensuelle égale à la valeur de 6 heures de travail de l'ouvrier permanent au coefficient 100.

#### **Article 47**

##### *Electricité*

L'électricité est à la charge de l'occupant à condition que le logement comporte un compteur individuel.

En cas d'impossibilité, l'employeur est en droit de retenir, sur le salaire, la valeur de l'électricité, notamment en cas d'utilisation d'appareils électroménagers qui devront être déclarés et dont la consommation devra faire l'objet d'une évaluation de gré à gré.

#### **Article 48**

##### *Jardin, terre, basse cour*

L'employeur peut céder, à titre gratuit au travailleur dont la famille est logée à la ferme, le terrain nécessaire à la création d'un jardin potager : 2 ares par ménage plus 0,50 par enfant.

La tenue d'un élevage familial devra faire l'objet de convention particulière.

**Article 49**  
*Autres avantages*

Les produits alimentaires fournis le sont au prix de la production ou, à défaut, du fermage lorsqu'ils proviennent de l'exploitation et, dans le cas contraire, au prix qui a été payé par l'employeur.

Tout déplacement pour le travail, motivant l'utilisation par l'ouvrier d'un moyen de transport personnel, doit faire l'objet d'une indemnité fixée d'un commun accord avant le déplacement, sur une base qui doit être, au minimum égale au tarif kilométrique de la S.N.C.F. en 2<sup>ème</sup> classe.

**Article 50**  
*Frais d'emménagement et de voyage*

Les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés, dans un rayon de 50 kms autour de l'exploitation, sont à la charge de l'employeur. Ils couvrent les frais de transport du mobilier. En dehors des limites ci-dessus fixées, les frais d'emménagement font l'objet d'un accord entre les parties.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salaire ou de son renvoi pour faute grave dans les douze mois, l'intéressé doit rembourser les frais engagés par son employeur au prorata du temps restant à courir jusqu'au dernier jour du douzième mois suivant l'embauche.

CHAPITRE V

**Congés payés**

**Article 51**  
*Durée du congé*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « La durée du congé payé est calculée conformément aux dispositions des articles L 223-2 et suivants du Code du Travail joints en annexe XIII ».

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à l'alinéa précédent n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit s'ils le demandent, au congé maximum prévu au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article. Ils ne peuvent exiger aucune indemnisation pour les journées de congé dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises ou reçues en raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalent à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Les périodes de congés payés, les périodes de congés payés non rémunérés accordés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrier (chapitre I, titre V, Livre IV du Code du Travail) ou au titre de la législation sur la formation professionnelle continue, les périodes de congés pour favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse (chapitre V, titre II du Livre II du Code du Travail) les périodes de repos des femmes en couches, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à titre quelconque et 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 considérées comme période de travail effectif.

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Les ouvriers occasionnels ont droit à deux jours et demi de congé par 24 jours de travail sur une même exploitation, sans qu'ils soient tenus d'effectuer un travail continu ».

La durée du congé fixée par le premier alinéa du présent article est augmentée à raison de un jour ouvrable après vingt ans et de deux jours ouvrables après vingt cinq ans de services continus ou non dans la même exploitation.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été rompu, notamment pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maladie, de chômage, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent (congé d'ancienneté) à assimiler à des périodes de travail effectif. La durée des services ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté est appréciée soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à l'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice de congé.

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Les salariés bénéficient d'un congé éducation conformément aux dispositions des articles L 451-1 et suivants du Code du Travail ».

**Cadres :** Le personnel d'encadrement, en dehors du congé normal jouira chaque année, sauf durant les périodes de grands travaux, de 4 jours de congés supplémentaires payés afin d'assister aux sessions et aux de perfectionnement organisés soit par les services du Ministère de l'Agriculture soit par les Organisations professionnelles.

## **Article 52** *Aménagement du congé*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Le congé annuel payé doit être aménagé conformément aux dispositions des articles L 223-2 et suivants du Code du Travail joints en annexe XIII ».

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

Ne peuvent être imputés sur le congé, les périodes de maladie, de repos des femmes en couches, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les congés non rémunérés accordés aux travailleurs en application des dispositions du Chapitre I et du Chapitre V du titre V du Livre IV du Code du Travail, les congés exceptionnels payés accordés pour mariage ou décès conformément à l'article 57 ci-après et le congé de naissance d'enfant prévu par la loi et rappelé à l'article 61 ci-après.

**Article 53**  
*Epoque des congés*

Les absences de plus de 24 heures au titre des congés payés ne peuvent être exigées par le personnel durant la période des grands travaux.

Toutefois, chaque ouvrier pourra exiger 12 jours consécutifs de congés au moins, pendant la période des vacances scolaires.

**Article 54**  
*Ordre de départ en congé*

L'ordre de départ est fixé après accord préalable de l'employeur et de l'ouvrier. En cas de désaccord, l'employeur fixe la date de départ en congé en tenant compte de l'ancienneté du bénéficiaire, de sa situation de famille, de la durée de ses services dans l'établissement et de la nécessité d'assurer de façon convenable les différents travaux dans ledit établissement.

**Article 55**  
*Indemnité de congés*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « L'indemnité de congé payé est calculée conformément aux articles L 223-11 et suivants du Code du Travail (annexe XV).

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté, donne droit à une indemnité calculée dans les conditions prévues par la loi ».

**Article 56**  
*Interdiction d'emploi*

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire du dit congé.

L'employeur qui occupe, pendant la période fixée pour son congé annuel, un ouvrier à une besogne rémunérée, même en dehors de l'établissement où il travaille habituellement, est considéré comme ne donnant pas le congé légal.

CHAPITRE VI

***Congés pour mariage, décès***

**Article 57**

(Avenant n° 76 du 28 mars 1990) « tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- Quatre jours pour la mariage du salarié,
- Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer, ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces jours d'absence ne pouvant se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L.122-26 et L.122-26-1 du Code du Travail,
- Trois jours pour le décès d'un conjoint,

(Avenant n°98 du 22 juillet 2008)

- « Trois jours pour le décès d'un enfant, »
- Un jour pour le mariage d'un enfant,

(Avenant n°98 du 22 juillet 2008)

- « Trois jours pour le décès du père ou de la mère, »

Sous réserve de trois mois d'ancienneté :

(Avenant n°98 du 22 juillet 2008)

- « 2 jours pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. »

(Avenant n°98 du 22 juillet 2008)

« Sauf en ce qui concerne le congé pour mariage du salarié, ces congés sont également applicables pour les couples pacsés ou concubin. »

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

## CHAPITRE VII

### ***Congé de maternité, repos de femmes en couches***

#### **Article 58**

##### *Interdiction d'emploi*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Conformément à l'article L 224-1 joint en annexe XVI, les salariées ne peuvent être occupées pendant une période déterminée avant et après l'accouchement ».

#### **Article 59**

##### *Suspension du travail*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « L'article L 122-26 du Code du Travail, joint en annexe XVII, détermine les périodes pendant lesquelles la suspension du contrat de travail par les femmes peuvent être une cause de rupture du contrat ».

#### **Article 60**

##### *Congé en cas d'adoption*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « En application des articles L 525 à L 529 du Code de la Sécurité Sociale, la personne qui adopte un enfant à droit à des congés d'adoption fixés conformément aux tableaux joints en annexe VIII ».

## CHAPITRE VIII

### ***Congés de naissance et d'adoption***

#### **Article 61**

*(supprimé par avenant N° 76)*

## **Hygiène, sécurité, logement des travailleurs**

### **Article 62**

#### *Sécurité*

(Avenant n° 9 du 9 décembre 1969) « Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

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

Dans toute la mesure du possible, les tracteurs devront être équipés :

- de sièges télescopiques et réglables,
- de cabines anti-choc, insonores, abritant convenablement des intempéries et du soleil.

Toutes mesures de protection doivent être prises par les employeurs lors de l'emploi de produits corrosifs, nocifs ou dangereux. Les employeurs devront fournir pour ces travaux, un masque de protection et des gants de caoutchouc et l'employé sera tenu de les utiliser ».

(Avenant n° 10 du 17 avril 1970) « Les employeurs seront tenus de fournir également un vêtement de protection plastique pour les intempéries et les travaux insalubres ».

### **Article 63**

#### *Travaux insalubres*

Les femmes, les jeunes ouvriers ou ouvrières, les apprentis, ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces. Il est interdit de les occuper à des travaux insalubres ou dangereux.

### **Article 64**

#### *Conditions de salubrité des logements*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Le logement des ouvriers agricoles devra répondre aux conditions de salubrité prévues par l'arrêté préfectoral du 21 juillet 1980 joint en annexe XX ».

## TITRE IV

### **DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL**

### **Article 65**

#### *Délai congé ou préavis*

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « Le délai congé doit être notifié par pli recommandé, avec accusé de réception. Le point de départ du préavis coïncide avec la date de première présentation de la lettre recommandée ».

Sous réserve de l'application des dispositions légales (article L 323-26 du Code du Travail) joint en annexe XXI concernant le préavis des mutilés de guerre et des handicapés bénéficiaires de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 8 jours pour les salariés ne justifiant pas chez leur employeur d'une ancienneté de six mois continus,
- 1 mois pour les salariés justifiant chez leur employeur d'une ancienneté de six mois continus,

(Avenant n° 21 du 26 septembre 1973) « Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L 122-6 du Code du Travail, les salariés licenciés alors qu'ils justifient de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, ont droit à deux mois de préavis ».

- 3 mois pour les ouvriers logés par l'employeur avec leur famille.
- Cadre du 3<sup>ème</sup> groupe : 1 mois et au-delà de 2 ans de présence 3 mois
- Cadre du 2<sup>ème</sup> groupe : 3 mois et au-delà de 5 ans de présence 6 mois
- Cadre du 1<sup>er</sup> groupe : 6 mois et au-delà de 6 ans de présence 9 mois.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier permanent a droit à une absence payée de deux demi-journées ou d'une durée équivalente pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Une demi-journée à son choix, et une demi-journée au choix de l'employeur.

Cette disposition cesse de jouer à l'instant où l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi.

L'employeur ou l'ouvrier qui ne respecte pas le délai de préavis prévu par la présente convention est tenu de verser à l'autre partie, une indemnité correspondante à la valeur des journées de travail qui n'ont pas été effectuées.

(Avenant n° 13 du 4 mai 1971) « En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, la famille bénéficiera de trois mois pour quitter les lieux ».

## **Article 66**

### *Indemnité de licenciement*

Dans le cas où la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, sauf faute grave de la part du salarié, celui-ci a droit à une indemnité de licenciement si son ancienneté sur l'exploitation est au moins égale à 2 ans.

Cette indemnité est égale à :

(Avenant n° 23 du 7 novembre 1973) « 1) Pour les salariés ayant deux ans et moins de trois ans de présence, 20 heures de salaire ou 1/10<sup>ème</sup> de mois par année de présence ».

(Avenant n° 4 du 7 novembre 1968) « 2) Pour les salariés ayant au moins trois ans de présence autant de demi-mois de salaire que le salarié compte de périodes entières et continues de trois années de présence dans la même exploitation, avec maximum de deux mois de salaire ».

(Avenant n° 76 du 28 mars 1990) « Cependant, après 16 ans d'ancienneté, indemnité minimum légale de licenciement soit 1/10<sup>ème</sup> de mois par année de présence + 1/15<sup>ème</sup> de mois pour les années au-delà de 10 ans, sera appliquée.

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

(Avenant n° 62 du 14 janvier 1985) « L'indemnité légale est doublée en cas de licenciement notifié suite à une inaptitude établie par le médecin du travail, après une période d'accident du travail ou de maladie professionnelle, conformément à l'article L 122-32 du Code du Travail (annexe VII) ».

Tout cadre licencié par l'employeur, sans qu'il y ait faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à un demi-mois de salaire par année de présence, avec maximum de 16 mois de traitement. Les droits de l'intéressé sont ouverts à partir de la date d'embauche.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le cadre intéressé a atteint l'âge normal de la retraite fixé par le régime obligatoire d'assurances sociales agricoles par la Caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles.

#### **Article 66 bis**

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

(Avenant n° 76 du 28 mars 1990) « Les ouvriers quittant volontairement l'entreprise à partir de 60 ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement égale à :

- |                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| - un demi-mois de salaire    | après 10 ans d'ancienneté, |
| - un mois de salaire         | après 15 ans d'ancienneté, |
| - un mois et demi de salaire | après 20 ans d'ancienneté, |
| - deux mois de salaire       | après 30 ans d'ancienneté. |

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte qu'au prorata temporis.

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

#### **Article 67**

##### *Attestation de cessation de travail*

A la demande des ouvriers quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont obligés de délivrer une attestation pour leur permettre de retrouver du travail. L'attestation doit mentionner la date à laquelle l'ouvrier sera libre ainsi que sa qualification professionnelle.

(\*) non étendu



La même faculté est laissée, sous la même réserve, aux employeurs non adhérents de l'une des organisations signataires, qui se sont affiliés avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture, autre que celui désigné ci-dessus.

#### **Article 71**

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq ampliations signées seront déposées au Greffe du Tribunal d'Instance de Saint Etienne.

#### **Article 72**

La présente convention prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1965.

Fait à Saint Etienne, le 1<sup>er</sup> juillet 1965

#### **Ont signé :**

La Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles  
Le Syndicat des Maraîchers  
Le Syndicat des Horticulteurs de l'arrondissement de Roanne  
Le Syndicat des Horticulteurs de l'arrondissement de Saint Etienne / Montbrison  
Le Syndicat des Pépiniéristes Sylviculteurs  
Le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T.F.O.  
Le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T.  
Le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.T.C.  
Le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.D.T.  
La Confédération Générale des Cadres.

Adhésion à la Confédération Paysanne le 12 décembre 1990

**ACCORD COLLECTIF DEPARTEMENTAL FIXANT LES CONDITIONS  
ET LES CIRCONSTANCE JUSTIFIANT LE DEPASSEMENT DE LA  
DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE 48 HEURES DANS LA LOIRE**

**Entre :**

- la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitations Agricoles,
- le Syndicat des Horticulteurs de l'arrondissement de Roanne,
- le Syndicat des Horticulteurs de l'arrondissement de Saint Etienne/Montbrison,
- le Syndicat des Maraîchers,
- le Syndicat des Pépiniéristes et Sylviculteurs,

d'une part,

**Et :**

- le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.D.T.,
- le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T. F.O.,
- le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T.,
- le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.T.C.,
- la Confédération Générale des Cadres,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**DEPASSEMENT DE LA DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL**

ARTICLE 1<sup>er</sup> : Chaque année, pour les travaux concourant à la production et à la commercialisation et dont l'exécution ne peut être différée, la durée maximale pourra être dépassé pendant SIX semaines par salarié.

Ce dépassement ne pourra, en aucun cas, déroger à la durée maximale annuelle et à la durée maximale journalière prévues par l'accord national du 23 décembre 1988 sur la durée du travail en agriculture.

Ces dispositions ne sont applicables que dans les exploitations et entreprises adhérentes à l'une des organisations syndicales d'employeurs signataires du présent accord.

ARTICLE 2 : Les parties signataires ne demandent pas l'extension du présent accord qui prendra effet au 1<sup>er</sup> mars 1984.

ARTICLE 3 : Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles de la Loire.

ARTICLE 4 : Le présent accord sera joint en annexe à la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> juillet 1965.

Fait à Saint Etienne, le 13 mai 1984

La Fédération départementale des  
Syndicats d'Exploitations Agricoles  
signé : BUISSON

Le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.D.T.  
signé : DUPERRON

Le Syndicat des Horticulteurs de  
L'Arrondissement de Roanne  
signé : MERLE

Le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T.F.O.  
signé : DURON

Le Syndicat des Horticulteurs de  
L'Arrondissement de Saint Etienne/Montbrison  
signé : MERLE

Le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T.  
signé : FOURNIER

Le Syndicat des Maraîchers  
signé : BUISSON

Le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.T.C.  
signé : HIVERT

Le Syndicat des Pépiniéristes et Sylviculteurs  
signé : MERLE

La Confédération Générale des Cadres  
signé : GUY