CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 6 août 2012 concernant les

EXPLOITATIONS AGRICOLES, les ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES et les CUMA DES DEPARTEMENTS DE LA SAVOIE ET DE LA HAUTE-SAVOIE

(Idcc n° 8826)

(étendue par arrêté ministériel du 18 janvier 2013)

(Mise à jour : avenant n°7 -fév 2019)

Table des matières

TITRE I : OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION – DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION 6

ARTICLE 1 – Champ d'application professionnel et territorial 6

ARTICLE 2 – Incidence sur les contrats antérieurs 7

CHAPITRE II : DUREE, REVISION, DENONCIATION 7

ARTICLE 3 – Durée – date d'effet 7

ARTICLE 4 – Révision 7

ARTICLE 5 – Participation aux commissions mixtes et aux instances paritaires prévues par la convention collective 7

ARTICLE 6 – Dénonciation 8

CHAPITRE III : PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION 8

ARTICLE 7 – Commission paritaire d'interprétation 8

ARTICLE 8 – Conciliation – Médiation – Arbitrage 9

CHAPITRE IV : DROITS SYNDICAUX ET COLLECTIFS DES SALARIES – REPRESENTATION DU PERSONNEL 9

ARTICLE 9 – Liberté syndicale et d'opinion – exercice du droit syndical 9

ARTICLE 10 – Délégués syndicaux / Représentant section syndicale 9

ARTICLE 11 – Délégués du personnel 10

ARTICLE 12 – CHSCT 11

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

CHAPITRE I : DISPOSTIONS RELATIVE A L'EMBAUCHE 11

ARTICLE 13 – Embauche pour une durée déterminée 11

ARTICLE 14 – Embauche pour une durée indéterminée 11

ARTICLE 15 – Embauche en contrat de travail intermittent 12

ARTICLE 16 – Période d'essai 12

ARTICLE 17 – Communication de la présente convention collective 13

CHAPITRE II : DISCRIMINATION – HARCELEMENT – REGLES PROTECTRICES DES SALARIES EN MATIERE D'EMPLOI 13

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I : CLASSIFICATION DES EMPLOIS 13
ARTICLE 18 – Classifications des emplois non cadres et TAM 14
CHAPITRE II : REMUNERATION 18
ARTICLE 19 – Salaires horaires minima 18
ARTICLE 20 – Emploi des travailleurs handicapés 19
ARTICLE 21 – Avantages en nature 19
ARTICLE 22 – Prime d'ancienneté 20
ARTICLE 23 – Prime de panier 20
ARTICLE 24 – Déplacements professionnels 21
ARTICLE 25 – Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes 21
ARTICLE 26 – Rémunération des jeunes salariés 21
ARTICLE 27 – Rémunération des apprentis 21
ARTICLE 28 – Rémunération des travailleurs handicapés 22

CHAPITRE III : MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES ET DOCUMENTS JUSTIFICATIFS 22

ARTICLE 29 – Mensualisation 22
ARTICLE 30 – Périodicité de la paie 22
ARTICLE 31 – Bulletin de paie 22

CHAPITRE IV : DUREE DU TRAVAIL 23
ARTICLE 32 – Durée du travail 23
ARTICLE 33 – Repos quotidien 24
ARTICLE 34 – Repos hebdomadaire 24
ARTICLE 35 – Périodes d'astreintes 25
ARTICLE 36 – Heures de travail perdues récupérables 25
ARTICLE 37 – Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires 26
ARTICLE 38 – Présences ne constituant pas du travail effectif 26
ARTICLE 39– Conventions de forfait 27

CHAPITRE V : ABSENCES ……26
ARTICLE 40 – Absences pour maladies ou accidents 26
ARTICLE 41 – Absence pour soigner un enfant malade 27
ARTICLE 42 – Congés pour évènements personnels 27
ARTICLE 43 – Congés de maternité, congés de paternité et congés d'adoption 27

CHAPITRE VI : FETES ET JOURS FERIES ……..28

ARTICLE 44 – Jours fériés légaux chômés et payés 28

ARTICLE 45 – Travail effectué un jour férié 29

CHAPITRE VII : CONGES PAYES ……29

ARTICLE 46 – Durée du congé annuel payé 29

ARTICLE 47 – Période et date des congés payés 29

ARTICLE 48 – Période de grands travaux 29

ARTICLE 49 – Fractionnement du congé payé 30

TITRE IV : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ……30

CHAPITRE I : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE 30
CHAPITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE 30
ARTICLE 50 – Modalités de rupture 30

ARTICLE 51 – Préavis 31
ARTICLE 52 – Heures pour recherche d'un nouvel emploi 31
ARTICLE 53 – Indemnité de licenciement 32
ARTICLE 54 – Indemnité de départ à la retraite 32
ARTICLE 55 – Indemnité de mise à la retraite 32

CHAPITRE III : DOCUMENTS REMIS PAR L'EMPLOYEUR 33

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ……..33
ARTICLE 56 – Apprentissage 33
ARTICLE 57 – Formation professionnelle continue 33

TITRE VI : SANTE, SECURITE et CONDITIONS DE TRAVAIL – MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 58 – Santé, sécurité et conditions de travail – dispositions légales 33
ARTICLE 59 – Logement 34

ARTICLE 60 – Travail des jeunes 34
ARTICLE 61 – Médecine du travail 34
ARTICLE 62 – Prévoyance 35

TITRE VII : DISPOSITIONS FINALES 35
ARTICLE 63 – Exécution de la présente convention collective..... 35
ARTICLE 64 – Extension 35

SIGNATAIRES..... 37

ANNEXES

ANNEXE I – Rémunérations minima 38
ANNEXE II - DISPOSITIONS APPLICABLES A LA VITICULTURE DANS LES DEPARTEMENTS DE SAVOIE ET DE HAUTE-SAVOIE……. 39

ANNEXE III- DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALARIES OCCUPES PENDANT LA SAISON D'ALPAGE BOVINS LAIT ET OVINS DANS LES DEPARTEMENTS DE SAVOIE ET DE HAUTE-SAVOIE…… 42

Convention collective du travail du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les CUMA des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie

Entre :

- La Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie,
- le Syndicat des entrepreneurs du territoire de la Savoie et de la Haute-Savoie,
- la Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Savoie,
- la Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie,

d'une part,

Et :

- le syndicat F.O,
- le syndicat C.F.T.C, *(2)*
- le syndicat C.F.D.T, *(1)*

d'autre part,

il a été convenu ce qu'il suit :

TITRE I
OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION
DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

CHAPITRE Ier
CHAMP D'APPLICATION

Article 1er
Champ d'application

Champ d'application territorial

La présente convention collective de travail détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations et entreprises dépendantes du champ d'application professionnel ci-dessous défini, et ayant leur siège social dans les départements de Savoie ou de Haute-Savoie.

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, y compris celles exerçant des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des activités d'accueil touristique situées dans l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci tel l'hébergement et la restauration,

- des entreprises de travaux agricoles,

- des coopératives d'utilisation de matériel en commun,

---

(1) adhésion de la CFDT le 5 novembre 2012

(2) adhésion de la CFTC-Agri le 8 avril 2013

Article 2
Incidence sur les contrats antérieurs

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

CHAPITRE II
DUREE, REVISION, DENONCIATION

Article 3
Durée – date d'effet

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du 1er jour du mois suivant celui au cours duquel sera publié son arrêté d'extension.

Article 4
Révision

L'une des parties signataires peut à tout moment demander, par courrier adressé à la DIRECCTE, ainsi qu'aux autres parties signataires la révision de la présente convention.

La demande de révision doit comporter les propositions de modification.

Les pourparlers doivent s'engager dans les trente jours, sur convocation établie par la DIRECCTE.

En outre, les partenaires sociaux se réuniront au moins :

- une fois par an, au cours du premier trimestre civil, pour examiner les modifications éventuelles, notamment en matière de salaires, à apporter à la convention ;
- une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 5
Participation aux commissions mixtes et instances paritaires prévues par la convention collective

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective.

L'autorisation d'absence des salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective devra être demandée à l'employeur par le salarié, dès qu'il aura connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

En application de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés participant aux commissions mixtes et aux commissions paritaires, seront indemnisés pour leurs pertes de salaires et pour leurs déplacements, selon les modalités fixées par l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

Les représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires ne pourront faire partie de la même entreprise.

Article 6
Dénonciation

La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires. La dénonciation est notifiée par son auteur sous pli recommandé adressé aux autres signataires ainsi qu'à la DIRECCTE et doit donner lieu à dépôt auprès de ce service conformément aux dispositions règlementaires.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de trois mois.

A l'égard des auteurs de la dénonciation, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de la présente convention par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. La commission mixte est alors réunie dans les mêmes conditions que pour la révision de la convention.

CHAPITRE III
PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 7
Commission paritaire d'interprétation

Conformément à l'article L.2232-9 du code du travail, il est créé une commission paritaire chargée d'examiner toutes difficultés pouvant survenir dans l'interprétation des clauses de la présente convention.

Cette commission est notamment compétente pour connaître des difficultés survenant en matière de modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Elle est composée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations patronales signataires (FDSEA des Savoie, Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux des Savoie, Fédération départementale des CUMA de Savoie, Fédération départementale des CUMA de Haute-Savoie).

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires et désignés dans les mêmes conditions, sont appelés à les remplacer si nécessaire.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande de l'une des organisations signataires dans un délai maximum de trente jours à dater de la saisine réalisée devant la DIRECCTE.

La présidence est assurée alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés et par un représentant d'un syndicat employeur. Un représentant de la DIRECCTE peut assister à la commission.

Article 8
Conciliation – médiation – arbitrage

Les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés, dans les conditions prévues par les articles L.2522-1 et suivants du code du travail, devant la section compétente de la commission régionale agricole de conciliation Rhône-Alpes.

Cette possibilité n'est pas de nature à exclure les dispositions de l'article L.1411-1 du code du travail relatives à la compétence de la juridiction prud'homale en matière de conciliation.

CHAPITRE IV
DROITS SYNDICAUX ET COLLECTIFS DES SALARIES – REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 9
Liberté syndicale et d'opinion – exercice du droit syndical

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus. En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions de la deuxième partie, livre premier du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement.

Sur demande de leur syndicat, présentée à l'employeur au mois trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Sauf cas exceptionnel, ce délai est porté à un mois pendant les périodes de grands travaux définies à l'article 48.

Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être déplacées dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures ainsi déplacées ne constituent pas des heures supplémentaires et sont payées au tarif des heures normales.

Dans les conditions fixées par l'article L.2142- 1 du code du travail, une section syndicale peut être créée pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

En application de l'article L. 3142-7, tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Article 10

1 - Délégués syndicaux

Ainsi qu'il est stipulé à l'article L.2143-3 du code du travail, chaque organisation représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L.2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au 1er alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Comme il est stipulé à l'article L.2143-6 du code du travail, dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

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

2 – Représentant de la section syndicale

Comme il est stipulé à l'article L.2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L.2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Comme il est stipulé à l'article L.2142-1-4, dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Ce mandat de représentant ouvre droit à un crédit de deux heures par mois. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article 11 – Délégués du personnel

1 –Entreprises occupant habituellement entre 11 et 49 salariés

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, des élections de délégués du personnel sont organisées, dans les conditions prévues par les articles L.2314-2 et suivants du code du travail.

L'organisation d'élections de délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés n'est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années.

2- Entreprises de cinquante salariés et plus

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés (selon la même règle de calcul que précédemment), un comité d'entreprise est constitué.

Les attributions et les droits des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise, sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu à l'article L.2323-86 du code du travail.

Article 12
CHSCT

Conformément aux articles L.4611-1 et suivants du code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est mis en place dans l'entreprise lorsque le seuil des cinquante salariés en équivalant temps plein a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années précédentes selon les règles fixées par le code du travail.

Les délégués du personnel et le comité d'entreprise forment le collège chargé de la désignation de la délégation du personnel au CHSCT.

TITRE II

CHAPITRE 1ER
DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 13
Embauche pour une durée déterminée

L'embauche pour une durée déterminée doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit établi conformément aux dispositions des articles L.1242-1 et suivants du code du travail, et ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat peut prendre la forme d'un titre emploi simplifié agricole (TESA) sous respect des conditions posées par la loi.

Article 14
Embauche pour une durée indéterminée

- **A temps plein**

L'établissement d'un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire pour un salarié embauché à temps plein, mais recommandé pour des raisons pratiques et de sécurité juridique.

Ce document précise la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et la classification professionnelle correspondante. Toute clause particulière, non contraire à la présente convention peut y être indiquée.

A défaut de contrat écrit, le premier bulletin de paie délivré à l'expiration de la période d'essai tiendra lieu d'engagement réciproque, sous réserve de comporter les indications prévues au deuxième alinéa ci-dessus.

- **A temps partiel**

L'établissement d'un contrat de travail écrit est obligatoire si le salarié est embauché à temps partiel.

Ce document précise notamment les mentions obligatoires prévues à l'article L.3123-14 du code du travail.

Article 15
Embauche en contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée établi par écrit.

Il peut être conclu pour pourvoir un emploi permanent soumis à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation. Il peut également être conclu dans le cadre de services de remplacement, et comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Tout contrat de travail intermittent doit être conclu dans le respect des règles fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 16
Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas, elle doit être constatée par écrit.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité, sous réserve du délai de prévenance visé aux articles L1221-25 et L.1221-26 du code du travail pour les périodes d'essai supérieures à une semaine.

- Contrats à durée déterminée

Il est fait application des textes légaux en vigueur en ce qui concerne la durée, le renouvellement et le délai de prévenance de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai.

- Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai stipulée au contrat de travail est fixée à :

- 1 mois pour les salariés embauchés au niveau I
- 2 mois pour les salariés embauchés aux niveaux II, III et IV
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise embauchés aux niveaux I et II

Cette durée peut être réduite par accord des parties.

La période d'essai peur être renouvelée une fois pour une durée inférieure ou égale à la durée initiale.

Article 17
Communication de la présente convention collective

L'employeur doit tenir à la disposition de son personnel un exemplaire à jour de la présente convention.

L'intitulé de la convention et le lieu où elle peut être consultée sont communiqués au salarié lors de l'embauche et font partie des affichages obligatoires dans l'entreprise.

CHAPITRE II

DISCRIMINATION – HARCELEMENT – REGLES PROTECTRICES DES SALARIES EN MATIERE D'EMPLOI

L'entreprise est un lieu de travail où la laïcité de la République doit être respectée.

En application de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, ou, sauf inaptitude légalement constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

En application de l'article L.1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Il en est de même pour des agissements répétés de harcèlement moral, conformément à la définition légale en vigueur.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En application de l'article L.1152-5 du code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis au présent article.

Il appartient à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ces agissements dès qu'il en est informé tel que cela est prévu par l'article L.1152-4 du code du travail.

Il est d'autre part rappelé que selon l'article L. 1155-2 du code du travail, les faits de harcèlement moral et sexuel sont pénalement punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15.000 €.

TITRE III
DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE 1ER
CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 18
Classification des emplois non cadres et TAM

La classification ci-dessous définit tous les emplois salariés non cadres et des techniciens et agents de maîtrise présents dans les entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention.

PREAMBULE

- Les entreprises ont des activités diversifiées, les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécification dans un secteur d'activité ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité.
  La classification des emplois se détermine par l'expérience professionnelle, la capacité d'initiative, le degré d'autonomie, le niveau de responsabilité, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux ainsi que le niveau de qualification vérifié par l'employeur. L'obtention d'un diplôme n'impose cependant aucune rémunération minimale.
- Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer les travaux des classifications inférieures (sans baisse de rémunération).
- Tout salarié ne peut refuser d'accomplir, de façon exceptionnelle et limitée en durée et en fréquence, des tâches correspondant à une classification supérieure sans que cela entraîne un changement de sa rémunération, proposition lui sera faite d'une clause de surqualification.
- L'emploi du salarié peut être amené à évoluer. Toute progression dans la classification peut avoir lieu après concertation entre le salarié et l'employeur.
- Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire, dont la durée n'excède pas celle de la période d'essai afférente. Si l'employeur ou le salarié ne souhaite pas le maintien dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de cette période, celui-ci retrouve son emploi initial.
- 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.

Ni veau 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 ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative. Par consignes, on entend des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produits à respecter ou à distribuer à l'aide de machines pré-réglées et de maniement simple.

	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). Le travail est exécuté selon des consignes précises ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne doivent pas avoir de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.
Niveau II : Emplois spécialisés Emplois pouvant correspondre au référentiel CAPA	**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 compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises, ou 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.
	Echelon 2 Emploi nécessitant davantage d'expérience que l'échelon 1 ou pouvant comporter l'exécution de tâches plus qualifiées à partir de consignes données. Le salarié peut être amené à partager son expérience avec d'autres membres du personnel de l'entreprise et à assurer les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues.

Niveau III : Emplois qualifiés Emplois pouvant correspondre au référentiel BEPA	**Échelon 1** Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Le salarié réalise son travail à partir d'explications orales ou écrites qui ne sont pas détaillées. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail, d'ajuster son mode d'exécution. En outre, dans l'exécution de ses 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. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'autres membres du personnel d'une qualification inférieure.
	Échelon 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 du travail dans le cadre des instructions données. Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques et à actualiser ses connaissances, à corriger ou faire corriger les anomalies détectées.
Niveau IV : Emplois hautement qualifiés Emplois pouvant correspondre au référentiel des diplômes agricoles du niveau IV	**Échelon 1** Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils. Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

	Échelon 2 L'exécution des opérations très qualifiées est faite 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 participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis. Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.
Techniciens et agents de maîtrise Niveau I Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III.	**Echelon 1 : technicien** 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. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition. 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…
	Echelon 2 : **Agent de maîtrise** 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. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés. Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle. **Technicien** 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.

Techniciens et agents de maîtrise **Niveau II** Emplois pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou II	**Technicien** 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. Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose. Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées. Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités. **Agent de maîtrise** Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précèdent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Dispositions finales liées à la classification

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du niveau y afférent, ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

CHAPITRE II
REMUNERATION

Article 19
Salaires horaires minima

Les salaires horaires minima sont ceux figurant à l'ANNEXE I de la présente convention.

Article 20
Emploi des travailleurs handicapés

Les dispositions applicables aux travailleurs handicapés et notamment celles relatives à leur salaire sont définies par les articles L 5212-1 et suivants, et R.5212-1 et suivants du code du travail.

Article 21
Avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en natures dont il bénéficie, ne peuvent être supérieures aux sommes de l'application des règles ci-après.

Les retenues au titre de la nourriture et ou du logement sont opérées sur chaque paie mensuelle.

1°/ **Nourriture** (évaluation journalière)

Pour le salarié nourri, la fourniture des différents repas (matin, midi et soir), est évaluée à deux fois le taux horaire afférent au Niveau I échelon 1.

Si le salarié ne prend pas l'un des principaux repas du matin, midi, ou soir, il sera déduit une fois le taux horaire du niveau I échelon 1.

2°/ **Logement**

Lorsque l'employeur et à la disposition de son salarié un logement de fonction, ce logement constitue un accessoire du contrat de travail. Il doit être décent c'est-à-dire ne pas présenter de risque manifeste pour la sécurité physique, et la santé des salariés et doit être pourvus des équipements habituels permettant d'habiter un logement : eau, électricité, installations sanitaires etc…

Un avenant au contrat ou une clause spécifique du contrat de travail est établi et signé en autant d'exemplaires que de parties. Ce document précise obligatoirement la nature des locaux mis à la disposition et servant de base à l'évaluation de l'avantage.

En raison de la nature de l'avantage accordé, la jouissance du logement prend fin au même moment que le contrat de travail, quel que soit le motif de cessation du contrat.

Evaluation :
L'évaluation du logement de fonction mis à la disposition du salarié est à débattre entre les parties, sous réserve que le montant retenu ne soit pas supérieur à 80% de celui des loyers calculés en fonction de la surface corrigée.

A défaut d'accord entre les parties, le logement hors charge, sera évalué mensuellement comme suit en heure de travail du niveau I échelon 1 tel que fixé dans la présente convention collective :

Type de logement	Evaluation en nombre d'heures de travail au niveau I échelon 1 fixé par la présente convention collective
Chambre meublée avec une salle d'eau et sanitaires	6
Logement individuel non meublé	8 par pièce de 9 m² au moins
Logement individuel meublé	12 par pièce
Majoration pour espace privatif extérieur d'au moins 100 m²	2
Majoration pour dépendance couverte en dur (exemple garage)	2

Qu'il s'agisse d'un logement individuel ou familial, le prix de la consommation de l'eau, de l'électricité et du chauffage consommés, est à la charge exclusive du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs individuels.

Dans le cas contraire, une évaluation forfaitaire de cette consommation sera fixée de gré à gré, et notifié dans l'avenant ou la clause du contrat de travail affairant à l'avantage en nature logement.

L'évaluation par semaine, est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets quelque soit le nombre de jours ouvrables contenus. Toute semaine commencée est évaluée comme une semaine complète.

Tous les autres types de charges incombant normalement à l'occupant (par exemple taxe d'habitation ou prime d'assurances) sont acquittés par le salarié.

Article 22
Prime d'ancienneté

Il est délivré aux salariés, au titre de l'ancienneté, une majoration de leur salaire de base brut calculée dans les conditions suivantes :

- 3 % pour une ancienneté de 3 à 5 ans,
- 6 % pour une ancienneté de 5 à 10 ans,
- 8 % pour une ancienneté de 10 à 15 ans,
- 10 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Article 23
Prime de panier

Le salarié qui, en raison d'une déplacement professionnel hors de l'entreprise ou de l'un de ses lieux de travail habituels, ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, et si celui-ci n'est pas assuré ou pris en charge par son employeur, a droit, à une indemnité de frais qui ne saurait être inférieure à 3 minimum garantis.

Article 24
Déplacements professionnels

Comme indiqué à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif, il n'est donc pas pris en considération pour le décompte des heures supplémentaires.

Si le déplacement excède la journée, les frais réels de repas et de séjour sont remboursés par l'entreprise au vu des pièces justificatives sous réserve de demeurer dans les limites raisonnables de tarifs.

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur, bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée selon le barème fiscal.

Les déplacements SNCF sont remboursés sur la base du tarif deuxième classe.

Si le temps du déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, celui-ci fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière sur décision de l'employeur après consultation du salarié concerné et des délégués du personnel s'il en existe.

Article 25
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En application des dispositions des articles L.3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 26
Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celles des adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 80% (sans pouvoir être inférieure à 80% du SMIC),
- entre 17 ans et 18 ans : 90% (sans pouvoir être inférieure à 90% du SMIC).

Cet abattement est supprimé pour les salariés de moins de 18 ans, justifiant de 3 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés liés par un contrat d'apprentissage ou par un contrat particulier relevant d'un dispositif d'aide à l'emploi.

Article 27
Rémunération des apprentis

En application des dispositions de l'article L.6622-27 du code du travail, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage de SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Année du contra	Salaire minimum en % du SMIC ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé		Salaire minimum en % du SMIC ou du salaire conventionnel de l'emploi
	Apprenti âgé de 16 à 17 ans	Apprenti âgé de 18 à 21 ans	Apprenti âgé de 21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%
2ème année	37%	49%	61%
3ème année	53%	65%	78%

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75% de la déduction autorisée pour les autres travailleurs par la règlementaire applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois, un montant égal aux ¾ du salaire.

Article 28
Rémunération des travailleurs handicapés

Ainsi qu'il est dit à l'article L.5213-7 du code du travail, le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

CHAPITRE III
MODALITE DE PAIMENT DES SALAIRES ET DOCUMENTS JUSTIFICATIFS

Article 29
Mensualisation

La rémunération des salariés permanents est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Article 30
Périodicité de la paie

La paie de chaque mois civil est faite au siège de l'entreprise, au moins une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant celui auquel elle se rapporte.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle peut être demandé par le salarié.

Article 31
Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paie comportant obligatoirement les mentions à l'article R.3243 -1 du code du travail.

CHAPITRE IV
LA DUREE DU TRAVAIL

Article 32
Durée du travail

Les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'appliquent à la présente convention notamment en ce qui concerne :

- la définition du temps de travail effectif
- la durée du travail
- la rémunération des heures supplémentaires
- les durées maximales du travail
- le travail à temps choisi
- les aménagements de la durée du travail

(avenant n°4 du 26 janvier 2017)

« Article 32. 1
Contrat de travail intermittent

Comme il est stipulé à l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les employeurs 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 conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
Ces dispositions s'appliquent :

- dans les exploitations de polyculture élevage : aux emplois salariés attachés à la production et à la transformation des produits,

- dans les exploitations horticoles et pépinières : aux emplois salariés attachés à la production et à la vente des végétaux,

- dans les exploitations maraîchères : aux emplois salariés attachés à la production et à la vente de légumes,

- dans les exploitations viticoles : aux emplois salariés attachés au travail dans les vignes,
- dans les exploitations arboricoles : aux emplois salariés attachés à la production et à la commercialisation des fruits,

- dans les entreprises de travaux agricoles : aux emplois attachés aux travaux de récolte,

- dans les CUMA : aux emplois salariés visés ci-dessus selon l'appartenance des utilisateurs de la CUMA aux différentes filières visées ci- dessus. »

Article 33
Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.
Il peut cependant être dérogé à cette disposition, en application des dispositions de l'article D.714-16 du code rural, lorsque les activités auxquelles est employé le salarié, sont caractérisées par l'une des cinq situations suivantes :

- l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail, ou l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié,
- la garde, la surveillance et la permanence assurées pour la protection des biens, et des personnes ou le soin et la surveillance des animaux,
- la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ou du fonctionnement, notamment lorsque l'entreprise a mis en place un travail par équipes successives,
- des activités de manutentions ou d'exploitation qui concurrent à l'exécution des prestations de transport,
- le fractionnement des périodes de travail dans la journée.

En compensation, des périodes équivalentes au repos quotidien manquant, sont accordées au salarié dans un délai de trois mois maximum. Ce temps de repos compensatoire n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Article 34
Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche d'une durée minimale de vingt quatre heures consécutives.
A ces vingt quatre heures consécutives de repos hebdomadaire il doit être ajouté les onze heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation prévue aux articles D.714-16 et suivants du code rural ci-dessus visés.

Les conditions d'application en matière de repos dominical et de suspension du repos hebdomadaire sont fixées par les articles L.714-1 et R714-10 du code rural.

Article 35
Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions requises sur site(s), pour des évènements mettant en péril le cheptel ou les cultures.

Les chefs d'exploitation s'assurent que les salariés appelés à faire des astreintes possèdent les compétences et/ou l'expérience nécessaire.

La durée de chaque intervention y compris le temps correspondant à un trajet aller-retour domicile et le lieu d'intervention, est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

Le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles dans un rayon de 3 km autour de son domicile.

Les conditions des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'inspection du travail.

Les astreintes sont limitées à 24 dimanches par an.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulés ainsi que la compensation correspondante.

Ces documents sont tenus à la disposition des agents de contrôle. Ils sont conservés par l'employeur au minimum 5 ans.

Chaque période d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire ainsi détaillée : 2 minium garanti prévu à l'article L.3231-12 du code du travail, par nuit (de 21 h à 6h) et 3 minium garanti par journée (de 6h à 21 h), soit 5 minimum garanti pour 24 heures consécutives.

Les périodes d'astreintes sont intégrées dans les périodes de repos quotidien exception faire des durées d'intervention. Ainsi en cas d'intervention pendant la durée de repos, un repos intégral doit être donné à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié à bénéficié, avant le début de sont intervention de la durée minimale de repos continu (11 heures consécutives pour le repos quotidien et 35 heures pour le repos hebdomadaire).

Article 36
Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérés dans les conditions déterminées par l'article L.713-4 et R.713-4 du code rural : la récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de

l'interruption. Elle est effectuée dans la période de vingt six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération, ne peut excéder huit par semaine

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Elles sont fixées par l'employeur avec avis du salarié.

Article 37
Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

En application de l'article 7.4 de l'accord du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 de l'accord précité.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
De 1861 à 1900	1
De 1901 à 1940	2
De 1941 à 2000	3

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur.

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.

A défaut de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 38
Présences ne constituant pas du travail effectif

(avenant n°2 du 4 avril 2013)

En application des dispositions de l'article 6.2 de l'accord national du 23 décembre 1981, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sauf stipulations contractuelles ou usages d'entreprise plus favorable :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, lorsque le salarié n'est pas à la disposition de son employeur,
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n°97-540 du 26 mai 1997,
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.

Article 39
Conventions de forfait

a) **Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail**

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.

b) **Conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail**

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV de la grille de classification des emplois, ainsi qu'avec les techniciens et agents de maîtrise.

Cette durée annuelle de travail peut être supérieure à 1607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle à la durée maximale de 1940 heures, ou 2000 heures dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers, dans les CUMA et dans les exploitations et entreprises n'employant qu'un seul salarié.

La convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut être conclue qu'après acceptation du salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre, mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la convention de forfait ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalières et hebdomadaires.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait perçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions de l'article 7.3 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié, relatif aux heures supplémentaires.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

CHAPITRE V
ABSENCES

Toute absence doit être autorisée et motivée.

Article 40
Absences pour maladies ou accidents

Sont considérés comme motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents médicalement constatés dont sont victimes les salariés ou apprentis.

Afin d'éviter toute désorganisation du travail dans l'entreprise, et sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent signaler le jour même leur absence à l'employeur, et en produire les justificatifs au plus tard dans les quarante huit heures.

Article 41
Absence pour soigner un enfant malade

Le père ou la mère de famille pourra s'absenter pendant 12 jours au cours de l'année, dans la limite de 3 jours consécutifs, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

Ces périodes d'absence ne sont pas rémunérées.

Article 42
Congés pour évènements personnels

Le salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié
- 3 jours pour chaque naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption (jours cumulables avec le congé paternité)
- 3 jours pour le décès d'un enfant ou du conjoint du partenaire pacsé
- 2 jours pour le mariage d'un enfant
- 2 jours pour le décès du père, de la mère, d'un beau parent, du père ou de la mère d'un partenaire PACSE
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, ou d'un grand parent

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

Article 43
Congés de maternité, congés de paternité et congés d'adoption

Les dispositions en la matière sont définies par les articles L.1225-17 et suivants du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Le congé parental d'éducation est défini par les articles L.1225-47 et L.1225-48 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

- 1° soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- 2° soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ainsi : au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou au troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant adoptée au sein du foyer.

Le congé de paternité est défini par l'article L.1225-35 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

Après la naissance de son enfants et dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant ou dans un délai de 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant ou dans le délai de 4 mois suivant le congés prévu à l'article L.1225-28 en cas de décès de la mère, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié sui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

CHAPITRE VI
FETES ET JOURS FERIES

Article 44
Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

Pour les salariés mensualisés, en application de l'article L.3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

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

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

Article 45
Travail effectué un jour férié

La liste des jours fériés est fixée par l'article L.3133-1 du code du travail.

Le 1er mai est un jour de repos obligatoire. Il n'y a d'exception au chômage du 1er mai que pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail tel pour la sauvegarde des cultures, la surveillance des animaux.

Dans ce cas, les heures accomplies sont obligatoirement majorées de 100% du salaire habituellement perçu.

A l'exception du 1er mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures accomplies sont majorées de 50% du salaire habituel, quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire.

Aucun cumul n'est possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées un jour férié.

CHAPITRE VII
CONGES PAYES

Article 46
Durée du congé annuel payé

Tout salarié a droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez un même employeur, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 47
Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L.3141-13 et suivants du code du travail.

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, est fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel, ou à défaut, avec le salarié en tenant compte des besoins de l'entreprise, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ou sur la même exploitation ont droit à un congé simultané.

Article 48
Période de grands travaux

Sauf accord entre employeur et salarié, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés durant les périodes de grands travaux ci-après :

- polyculture élevage : du 15 avril au 30 juin et du 1er septembre au 30 octobre
- arboriculture : du 1er mars au 30 juin et du 15 août au 31 octobre
- viticulture : du 1er mai au 31 juillet et du 20 août au 15 octobre

- ETAR et CUMA : du 15 avril au 31 juillet et du 1er septembre au 1er novembre
- horticulture : du 15 mars au 30 juin, du 1er octobre au 10 novembre et du 10 décembre au 31 décembre
- pépinière viticole : du 1er au 15 novembre et du 1er mars au 30 mai
- maraîchage : du 15 mai au 15 novembre
- pépinières ornementales : du 1er août au 20 décembre et du 1er mars au 30 avril

Article 49
Fractionnement du congé payé

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées aux articles L.3141-18 et L.3141-19 du code du travail.

TITRE IV
LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1ER
CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

En dehors des cas limitativement prévus par la loi, toute rupture effectuée avant l'échéance du contrat est strictement interdite et considérée comme abusive.

En application de la loi, la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme est autorisée uniquement :

- s'il y a accord des parties,
- en cas de faute grave,
- en cas de force majeure
- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

CHAPITRE II
CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 50
Modalités de rupture

1/ La démission

Le salarié doit notifier de manière claire, non équivoque et par écrit, sa démission à l'employeur.

2/ Le licenciement

Les règles de procédure applicables en matière de licenciement sont définies par les articles
- L.1232-2 et suivants, R.1232-1 et suivants du code du travail, relatives au licenciement pour motif personnel,
- L.1233-1 et suivants, et R.1233-1 et suivants du code du travail, relatives au licenciement pour motif économique.

3/ La rupture conventionnelle

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord entre employeur et salarié, par rupture conventionnelle en respectant la procédure prévue aux articles L.1237-12 et suivants du code du travail.

4/ Le départ volontaire en retraite

Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse en notifiant sa décision par écrit à l'employeur et en respectant le délai de préavis prévu ci-après.

5/ La mise à la retraite

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au I° de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de respecter les dispositions des articles L 1237-5 et suivants du code du travail. A défaut, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Article 51
Préavis

En application de l'article L.1234-3 du code du travail, le point de départ du préavis est déterminé par la date de présentation de la lettre de licenciement ou de démission.

1/ Lorsque la rupture du contrat intervient après la période d'essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

Ancienneté de services continus chez un même employeur	Durée du préavis en cas de démission du salarié ou licenciement pour un motif autre qu'une faute grave
Inférieure à 6 mois	8 jours
Supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Egale ou supérieure à 2 ans	2 mois

2/ Lorsque la rupture du contrat intervient pendant la période d'essai, il est fait application des règles du délai de prévenance prévues à l'article L.1221-25 du code du travail.

Article 52
Heures pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant son préavis, et quel que soit l'auteur de la rupture, le salarié a droit, pour rechercher du travail, à 1 journée d'absence par semaine, avec un maximum de 10 journées.

Compte tenu de la finalité de ces absences, le salarié qui a demandé la liquidation de sa retraite, ou qui a trouvé un nouvel emploi, ne peut prétendre à bénéficier des heures pour recherche d'emploi, sauf accord de l'employeur.

Ces demi-journées sont prises par accord entre les parties, ou à défaut, une demi-journée au choix du salarié, et une demi-journée au choix de l'employeur par alternance.

Ces demi-journées peuvent être regroupées ou fractionnées selon accord des parties.

Le salarié ne pourra exiger le paiement de ces heures qu'en cas de rupture du contrat suite à licenciement.

Article 53
Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimale de licenciement dont le montant est fixé par les dispositions de l'article R.1234-2 du code du travail soit au minimum égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Article 54
Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, après 10 ans d'ancienneté continue, pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité minimale s'établit comme suit :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit le 1/3 des trois derniers mois.

Article 55
Indemnité de mise à la retraite

En application des dispositions de l'article L.1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement, soit à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraire est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit le 1/3 des trois derniers mois.

CHAPITRE III
DOCUMENTS REMIS PAR L'EMPLOYEUR

A l'expiration du contrat de travail, conformément aux dispositions des articles L.1234-19, L1234-20 et R1234-9 du code du travail, l'employeur remet au salarié :

- premièrement, un certificat de travail contenant exclusivement la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et la somme correspondant à ce solde, et l'organisme collecteur paritaire agréé compétent,

- deuxièmement, un reçu pour solde de tout compte faisant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat. Celui-ci peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, au-delà le document devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées,

- troisièmement, les attestations et justifications qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L.5421-2 du code du travail.

TITRE V
FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 56
Apprentissage

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage sont définies par le livre deuxième de la VI^{ème} partie du code du travail.

Article 57
Formation professionnelle continue

Les salariés ont droit à un congé de formation dans les conditions prévues par le livre troisième de la VI^{ème} partie du code du travail.
En application de l'accord national du 10 mai 1982 relatif au financement de la formation professionnelle continue, les employeurs relevant de la présente convention, à l'exception des entreprises de distillation, sont affiliés au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (FAFSEA) – 153 rue de la pompe 75179 PARIS.

TITRE VI
SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL
MEDECINE DU TRAVAIL

Article 58
Santé, sécurité et conditions de travail – dispositions générales

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité des salariés agricoles.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, y compris les salariés temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés compte tenu de la nature des activités. L'employeur doit notamment rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels..Parallèlement, chaque salarié est tenu d'une obligation de sécurité envers lui-même et toute personne susceptible d'être affectée par ses actes (article L.4122-1 du code du travail).

Il incombe donc à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Des trousses de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation ainsi que sur chaque chantier éloigné.

Article 59
Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions des articles L.716-1, R.716-1 et suivants du code rural.

Article 60
Travail des jeunes

Le tableau ci-dessous fait état des particularités de l'emploi des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

	Durée journalière	Durée hebdomadaire	Temps de pause	Temps de repos quotidien	Travail de nuit	Travail les jours fériés et dimanche
	Pour les apprentis, temps de formation compris					
16-18 ans	8 heures	35 heures	30 min. après 4h30 de Travail	12 heures consécutives	Interdit de 21 h à 6 h	Interdit (dérogation possible)
Moins de 16 ans	7 heures	32 heures (pour les moins de 15		14 heures consécutives	Interdit de 20 h à 6 h	Interdit

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de la durée du travail peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.
La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article 61
Médecine du travail

En matière de médecine du travail, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment de celles prévues par les articles L.717-1 et suivants du code rural.

Article 62
Prévoyance

Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de RHONE-ALPES, ainsi que de l'accord interdépartemental du 6 août 2012 sur la mise en place d'un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole des départements de Savoie et de Haute-Savoie.

TITRE VII
DISPOSITIONS FINALES

Article 63
Exécution de la présente convention collective

Indépendamment de l'article 14, il est fait application des dispositions des articles L.2262-5 et L.2262-6 du code du travail, en matière notamment d'information concernant la convention collective et de consultation dans l'entreprise.
La présente convention collective peut être obtenue auprès du service de l'inspection du travail compétent.

Article 64
Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective qui sera déposée, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE par la partie la plus diligente.

Fait à St Baldoph, le 6 août 2012.

(Suivent les signatures)

La Fédération départementale
des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie,

J.B MONDOU

- Le syndicat C.F.T.C,

Le Syndicat des entrepreneurs du territoire
de la Savoie et de la Haute-Savoie,

Ch. TISSOT

- Le syndicat C.F.D.T,

La Fédération départementale des coopérativ
d'utilisation en commun de matériel agricole de
Savoie

J.M GUIGUE

- Le syndicat F.O,

G. LEBEL

La Fédération départementale des coopérativ
d'utilisation en commun de matériel agricole de
Haute-Savoie,

B. MOGENET

- Le syndicat C.G.C

- Le syndicat C.G.T,

(avenant n°7 du 21/02/2019)

ANNEXE I

Rémunérations minima

Les salaires minima correspondant aux emplois définis à l'article 18 de la présente convention collective :

EMPLOIS	REMUNERATIONS HORAIRES MINIMA	REMUNERATIONS MENSUELLES MINIMA POUR UNE DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL DE 35 HEURES (151.67 HEURES PAR JOUR)
Niveau 1 : EMPLOIS EXECUTANT		
Echelon 1	10,03 €	1521,25 €
Echelon 2	10,10 €	1531,87 €
Niveau 2 : EMPLOIS SPECIALISES		
Echelon 1	10,14 €	1537,93 €
Echelon 2	10,22 €	1550,07 €
Niveau 3 : EMPLOIS QUALIFIES		
Echelon 1	10,30 €	1562,20 €
Echelon 2	10,45 €	1584,95 €
Niveau 4 : EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES		
Echelon 1	10,85 €	1645,62 €
Echelon 2	11,25 €	1706,29 €
TAM		
Niveau 1 - échelon 1	12,30 €	1865,54 €
Niveau 1 - échelon 2	13 €	1971,71 €
Niveau 2	13,50€	2047,55€

La date d'effet du présent accord est fixée au 1er mars 2019.

(avenant n°2 du 4 avril 2013)

ANNEXE II

DISPOSITIONS APPLICABLES A LA VITICULTURE DANS LES DEPARTEMENTS DE SAVOIE ET DE HAUTE-SAVOIE

I. Pour les travaux de vendanges

A. Classification des emplois et salaires horaires minima des vendangeurs

La classification des emplois liés aux travaux des vendanges est fixée ainsi qu'il suit :

- Coupeur : niveau I échelon 1
- Porteur : niveau I échelon 1

Les salaires horaires minima correspondant aux classifications sont fixés par la grille de salaires conventionnels de la présente convention.

Compte tenu des exigences liées au travail physique, le taux horaire du porteur de hotte est majoré de 5%.

B. Les avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 21 de la présente convention collective.

C. Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée du travail et au décompte des heures supplémentaires sont définies aux articles 32 et suivants de la présente convention.

Le transport du siège de l'exploitation sur les lieux de travail est compris dans la durée journalière normale de travail.

D. Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50% quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire, aucun cumul n'étant possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire.

II. Pour les travaux à la tâche

Le travail à la tâche permet de rémunérer les salariés au nombre d'unité d'un produit ou d'une surface qu'il façonne.

Pour l'employeur, le travail à la tâche permet de connaître exactement et à l'avance le coût de chaque travail, de déléguer complètement à une personne le travail d'une ou plusieurs parcelles de vigne.

Pour le salarié, le travail à la tâche permet d'organiser le travail comme il le souhaite, en toute autonomie. Un salarié qui travaille plus rapidement que la moyenne peut obtenir un salaire plus intéressant.

A. Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Un contrat de travail doit obligatoirement être utilisé par tout employeur qui envisage de recruter des salariés rémunérés à la tâche, ce qui implique également de remplir pour chaque salarié une déclaration préalable d'embauche.

Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) peut également être utilisé par l'employeur, à condition de joindre un avenant prévoyant la rémunération à la tâche.

Le contrat de travail ou l'avenant pour les TESA, doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), la densité de plantation et la localisation,
- les travaux à effectuer,
- le nombre total d'hectares à travailler, ainsi que la rémunération par hectare prévue,
- les primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération (indemnité compensatrice de congés payés, …),
- l'interdiction de faire travailler dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail, et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron,
- le rappel des durées maximales du travail journalières et hebdomadaires.

B. Temps de travaux

Le barème établi par profession, détermine pour chaque tâche les temps de travaux nécessaires en nombre de pieds ou d'hectare par heure.
Les temps retenus permettent ensuite de fixer le prix de l'unité du produit travail tel qu'un salarié rémunéré de cette manière ne puisse percevoir un salaire horaire inférieur au SMIC.

Les temps de travaux nécessaires à chaque tâche correspondent au temps de travail d'un ouvrier d'habilité moyenne, normalement diligent, travaillant par conséquent à un rythme qui n'est ni exagérément lent, ni exagérément rapide.
Il s'agit d'un temps moyen, tout cépage confondu, sur des vignes moyennes en âge.

Les temps forfaitaires de travaux, sont indiqués ci-dessous :

<u>1° Tirage des bois</u>

- Durée du travail de 40 heures pour une densité à l'hectare de 7 000 à 8 000 pieds de vigne et de 50 heures lorsque les bois sont sortis détruits ;

- Durée de travail de 35 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne et de 42 heures lorsque les bois sont sortis détruits.

Le tirage des bois s'effectue après la taille.

<u>2° Pliage</u>

- Durée du travail de 22 heures pour une densité à l'hectare de 7 000 et 8 000 pieds de vigne ;

- Durée du travail de 20 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

3° Palissage

- Durée du travail de 70 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité à l'hectare de 7 000 à 8 000 pieds de vigne ;

- Durée du travail de 60 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

(avenant n°2 du 4 avril 2013)

ANNEXE III

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALARIES OCCUPES PENDANT LA SAISON D'ALPAGE BOVINS LAIT ET OVINS DANS LES DEPARTEMENTS DE SAVOIE ET DE HAUTE-SAVOIE

I. Dispositions communes aux salariés saisonniers d'alpage

A. Classification des emplois et rémunérations minimales

Classification Professionnelle	Définition des emplois	Niveau hiérarchique
Aide berger d'alpage (berger exécutant)	Salarié effectuant des tâches quotidiennes d'exécution sans difficulté particulière, travaillant sous la responsabilité du berger d'alpage qu'il assiste. Salarié sans autonomie ni pouvoir décisionnel.	Niveau I Echelon 1
Berger d'alpage	Salarié qui participe, sous la responsabilité du premier berger ou du chef d'exploitation, aux travaux de la traite, au lavage du matériel et à la surveillance du troupeau et qui peut suppléer, à titre exceptionnel (courtes absences) le premier berger ou le chef d'exploitation.	Niveau II Echelon 1
Premier berger d'alpage (berger qualifié)	Salarié qualifié possédant une connaissance approfondie de la profession dans sa spécialité, susceptible de procéder sans directive préalable, à la majeure partie des travaux qualifiés et capable de prendre les initiatives nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.	Niveau III Echelon 2
Responsable d'exploitation d'alpage (1er échelon) Fromager (1er échelon)	Salarié hautement qualifié exerçant pour la première fois de sa carrière les fonctions de responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur. Il possède une grande technicité dans la conduite du troupeau et de l'alpage	Niveau IV Echelon 1
Responsable d'exploitation d'alpage (2ème échelon) Fromager (2ème échelon)	Salarié hautement qualifié responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur.	Niveau IV Echelon 2

Les salaires horaires minima correspondant à ces emplois sont fixés à l'ANNEXE 1 de la présente convention collective.

B. Rémunération mensuelle forfaitaire

Au regard de la spécificité du travail réalisé en alpage, et de la gestion du temps de travail, la rémunération des salariés sera obligatoirement calculée sur la base d'une durée moyenne de travail de 44 heures par semaine complète travaillée.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires sont prises en compte dans la base de calcul des 44 heures.

C. Avantages en nature

Nourriture :
Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 21 de la présente convention collective.
Logement :
Le logement est accordé gratuitement aux salariés.

D. Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien, soit 11 heures.

Il peut cependant être dérogé au repos dominical en application de l'article L.714-1 du code rural lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, le repos hebdomadaire est pris un autre jour que le dimanche suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

E. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et sous réserve d'en informer l'autorité administrative.

F. Heures supplémentaires et durée hebdomadaire moyenne du travail

La durée maximale hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 44 heures. Celle-ci est calculée sur l'ensemble de la saison d'alpage.

Les heures supplémentaires effectuées sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

G. Organisation du travail journalier

Chaque salarié bénéficie au cours d'une journée, d'au moins une pause de 2 heures minimum entre deux séquences de travail.

H. Jours fériés

Le travail de jours fériés est régi par les dispositions de l'article 44 de la présente convention collective.

II. Congés supplémentaires pour les saisonniers d'alpage bovins lait

Compte tenu de la particularité du travail en alpage bovins lait, les saisonniers bénéficient à la fin de la saison, en plus des congés payés légaux ou de l'indemnité correspondante, de 6 jours de congés payés supplémentaires ou d'une indemnité compensatrice afférente à ces 6 jours calculée en fonction d'une durée hebdomadaire de travail de 44 heures comprenant les heures supplémentaires majorées.

En cas de saison incomplète ou réduite, le nombre de jour de congé, ou le montant de l'indemnité compensatrice, est calculée proportionnellement à la durée accomplie.

Les salariés permanents de l'exploitation qui sont amenés, dans le cadre de leur contrat de travail à durée indéterminée, à effectuer les travaux d'alpages, bénéficieront pendant la saison correspondante, des dispositions de la présente annexe s'ils acceptent de se soumettre aux contraintes (de disponibilité notamment) qui résultent des tâches que doivent assurer les salariés saisonniers.