

Convention collective des exploitations agricoles de la Drôme

(IDCC 9261)

*du 22 janvier 1970 étendue par
arrêté ministériel du 11 février 1971
(J.O. du 8 mars 1971)*

**POLYCULTURE - ELEVAGE - ARBORICULTURE - VITICULTURE - MARAÎCHAGE - PEPINIERES et
CULTURES SPECIALISEES - ETAR - CHAMPIGNONNIERES – CUMA - GIE**

(Mise à jour avenant n° 128 du 18 février 2020)

Table des matières

ARTICLE 1ER	6
<i>Champ d'application.....</i>	<i>6</i>
ARTICLE 2.....	6
<i>Ouvriers étrangers</i>	<i>6</i>
ARTICLE 3.....	6
<i>Apprentis</i>	<i>6</i>
ARTICLE 4.....	7
<i>Incidence sur les contrats antérieurs et avantages acquis.....</i>	<i>7</i>
ARTICLE 5.....	7
<i>Durée.....</i>	<i>7</i>
ARTICLE 6.....	7
<i>Révision et dénonciation</i>	<i>7</i>
ARTICLE 7.....	7
<i>Procédure conventionnelle de conciliation</i>	<i>7</i>
ARTICLE 8.....	8
<i>Procédure d'arbitrage des conflits collectifs.....</i>	<i>8</i>
ARTICLE 9.....	8
<i>Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels.....</i>	<i>8</i>
ARTICLE 10.....	8
<i>Discriminations</i>	<i>9</i>
ARTICLE 10 BIS	9
<i>Liberté syndicale et d'opinion</i>	<i>9</i>
ARTICLE 11.....	9
<i>Participation aux réunions de commission mixte.....</i>	<i>9</i>
ARTICLE 12.....	9
<i>Délégués syndicaux.....</i>	<i>9</i>
ARTICLE 13.....	10
<i>Délégués du personnel</i>	<i>10</i>
ARTICLE 13 BIS	10
<i>Comité d'entreprise</i>	<i>10</i>
ARTICLE 14.....	10
ARTICLE 15.....	11
<i>Formation professionnelle et perfectionnement</i>	<i>11</i>
ARTICLE 16.....	11
<i>Application des lois sociales</i>	<i>11</i>
ARTICLE 17.....	11
<i>Régime de retraite complémentaire</i>	<i>11</i>
ARTICLE 18.....	11
<i>Service de santé au travail</i>	<i>11</i>

ARTICLE 19.....	12
<i>Rémunération mensuelle garantie.....</i>	<i>12</i>
ARTICLE 20.....	12
<i>Salariés saisonniers occasionnels, salariés en contrat a durée déterminée, salariés à temps partiel, salariés à la tâche</i>	<i>12</i>
ARTICLE 21.....	12
<i>Travaux saisonniers</i>	<i>12</i>
ARTICLE 22.....	13
<i>Prêt de main d'œuvre et marchandage</i>	<i>13</i>
ARTICLE 23.....	13
<i>Embauchage.....</i>	<i>13</i>
ARTICLE 24.....	13
<i>Période d'essai</i>	<i>13</i>
ARTICLE 25.....	14
<i>Classification des emplois</i>	<i>14</i>
ARTICLE 26.....	14
<i>Salaires et date d'effet de la révision périodique des salaires.....</i>	<i>14</i>
ARTICLE 27.....	15
<i>Salaires des jeunes travailleurs et égalité professionnelle ».....</i>	<i>15</i>
ARTICLE 28.....	15
<i>Rémunération des apprentis.....</i>	<i>15</i>
ARTICLE 29.....	16
<i>Salaire des ouvriers changeant temporairement d'emploi</i>	<i>16</i>
ARTICLE 30.....	16
<i>Evaluation des charges</i>	<i>16</i>
ARTICLE 31.....	17
<i>Prime d'ancienneté.....</i>	<i>17</i>
ARTICLE 32.....	17
<i>Prime.....</i>	<i>17</i>
ARTICLE 33.....	18
<i>Déplacements</i>	<i>18</i>
ARTICLE 34.....	18
<i>Périodicité des règlements de salaire.....</i>	<i>18</i>
ARTICLE 35.....	18
<i>Bulletin de paye.....</i>	<i>18</i>
ARTICLE 36.....	18
ARTICLE 37.....	18
<i>Durée du travail et travail à temps choisi</i>	<i>18</i>
ARTICLE 37-1	19
<i>Contrôle à posteriori de la durée du travail</i>	<i>19</i>
ARTICLE 37-2	19
<i>Contrat de travail à temps partiel, contrat de travail intermittent.....</i>	<i>19</i>

ARTICLES 37-3 A 37-12	20
ARTICLE 38.....	20
<i>Périodes d'intempéries</i>	<i>20</i>
ARTICLE 39.....	20
<i>Heures supplémentaires</i>	<i>20</i>
ARTICLE 39-1	20
<i>Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires.....</i>	<i>20</i>
ARTICLE 40.....	21
<i>Période d'astreinte</i>	<i>21</i>
ARTICLE 41.....	21
<i>Travail de nuit.....</i>	<i>21</i>
ARTICLE 42.....	21
<i>Repos hebdomadaire.....</i>	<i>21</i>
ARTICLE 43.....	22
<i>Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés</i>	<i>22</i>
ARTICLE 44.....	22
<i>Congés annuels payés</i>	<i>22</i>
ARTICLE 45.....	23
<i>Indemnité de congé</i>	<i>23</i>
ARTICLE 46.....	24
<i>Interdiction de travail.....</i>	<i>24</i>
ARTICLE 47.....	24
<i>Congés de maternité.....</i>	<i>24</i>
ARTICLE 48.....	25
ARTICLE 48BIS	25
<i>Congés spéciaux pour évènements familiaux.....</i>	<i>25</i>
ARTICLE 49.....	26
<i>Absences.....</i>	<i>26</i>
ARTICLE 50.....	26
<i>Absences particulières</i>	<i>26</i>
ARTICLE 51.....	27
<i>Réintégration et priorité d'embauchage.....</i>	<i>27</i>
ARTICLE 52.....	28
<i>Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident.....</i>	<i>28</i>
ARTICLE 52 BIS	28
<i>Frais de santé.....</i>	<i>30</i>
ARTICLE 53.....	28
<i>Délai congé ou préavis.....</i>	<i>28</i>
ARTICLE 54.....	28
<i>Indemnité de licenciement</i>	<i>28</i>
ARTICLE 54 BIS	29

<i>Indemnité de départ à la retraite.....</i>	<i>29</i>
ARTICLE 55.....	29
<i>Attestation de cessation de travail.....</i>	<i>29</i>
ARTICLE 56.....	29
<i>Documents à remettre au moment de la rupture du contrat.....</i>	<i>29</i>
ARTICLE 57.....	30
<i>Hygiène, santé et sécurité.....</i>	<i>30</i>
ARTICLE 58.....	30
<i>Travaux à caractère dangereux ou pénibles</i>	<i>33</i>
ARTICLE 59.....	30
<i>Cadres</i>	<i>30</i>
ARTICLE 60.....	30
<i>Dispositions finales</i>	<i>30</i>
ANNEXE N° I.....	33
CLASSIFICATION DES EMPLOIS	33
<i>Emplois communs à toutes les branches</i>	<i>33</i>
ANNEXE N° II (ABROGEE).....	36
ANNEXE N° III (ABROGEE).....	36
ANNEXE IV (ABROGEE).....	36
ANNEXE N° V.....	37
INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE.....	37
ANNEXE N° VI.....	38
EXTRAIT DE L'ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES.....	38

P R E A M B U L E

Les parties signataires ont décidé la conclusion de la présente convention dans le but d'une recherche de la parité sociale des travailleurs de la terre par rapport à ceux des autres professions et compte tenu des conditions particulières du travail agricole.

Cette convention a pour but :

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

Les parties signataires reconnaissent :

- que les salariés agricoles, partie intégrante de l'agriculture, ne peuvent en aucune façon, être tenus à l'écart des décisions à intervenir dans les domaines professionnel, social, économique de l'ensemble de l'agriculture,
- que la parité recherchée dépend pour une part de la fixation d'un juste prix à la production des denrées agricoles,
- que l'application loyale de la convention nécessite un effort de compréhension mutuelle et le respect réciproque des droits et obligations librement acceptés.

Article 1er *Champ d'application*

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés :

- des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage de quelque nature que ce soit, d'arboriculture, de viticulture, de maraîchage, des pépinières, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des champignonnières des CUMA et en général des cultures spécialisées qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif et réglementaire.
- les SARL, groupements d'intérêt économique dont les activités sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation.
- les services de remplacement et les groupements d'employeurs à dominante agricole relèvent du champ d'application de la présente convention.

Elle s'applique à toutes les relations de travail exécutées sur le territoire du département de la Drôme. »

Article 2 *Ouvriers étrangers*

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers quelle que soit leur nationalité, (sous réserve des dispositions légales et réglementaires).

Article 3 *Apprentis*

(Avenant n° 8 du 22 avril 1974)-(avenant n°118 du 20 janvier 2011) « La présente convention est applicable aux apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage établi « conformément aux dispositions du livre 2 de la 6^{ème} partie du code du travail. ». »

Article 4

Incidence sur les contrats antérieurs et avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs 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.

Pour l'application de cette disposition, seront comparées la valeur des avantages antérieurs et celle résultant de la présente convention.

Article 5

Durée

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) La présente convention est conclue pour une durée indéterminée « (sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-4). »

Article 6

Révision et dénonciation

La présente convention peut, à tous moments, faire l'objet d'une demande de révision ou d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) La partie signataire qui demandera une révision de la convention ou qui la dénoncera devra en prévenir les autres parties par pli recommandé, préciser les points litigieux et joindre ses nouvelles propositions. En même temps, elle saisira le directeur du travail, « directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) » en vue de provoquer la réunion de la commission mixte qui devra se réunir dans le délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande de révision ou dans le délai de trois mois à dater de la dénonciation.

(Avenant n° 21 du 9 mai 1977) « A la suite d'une demande de révision ou d'une dénonciation, la présente convention reste en vigueur jusqu'à la mise en place des dispositions nouvelles ou d'une nouvelle convention en cas de dénonciation et, dans ce cas, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an. »

Article 7

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

«Procédure conventionnelle de conciliation »

Il est constitué à VALENCE une commission départementale de conciliation.

Elle est composée paritairement d'un nombre égal de membres patronaux et de membres salariés désignés par les organisations syndicales les plus représentatives signataires de la présente convention. Des suppléants en nombre égal à celui des titulaires et choisis dans les mêmes conditions, sont appelés à les remplacer si nécessaire.

Les membres de la commission peuvent se faire assister par des personnes appartenant aux diverses branches professionnelles qui siègent avec voix consultative.

Lorsque le litige concernera des cadres, il sera ajouté du côté patronal un représentant des employeurs de cadre et du côté salarié un membre désigné par un syndicat national des cadres.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) - (Avenant n°123 du 18 janvier 2012) La commission est présidée par « le DIRECCTE ou son représentant » qui sera saisi du litige, à charge pour lui de convoquer les parties. « Le secrétariat sera tenu par l'unité territoriale de la Drôme de la DIRECCTE ».

« Le DIRECCTE ou son représentant » sanctionnera l'existence de la commission de conciliation par une décision qui sera prise dès que les représentants des organisations en cause lui auront fait parvenir leurs propositions.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) La commission « pourra être saisie » obligatoirement de tout litige collectif par la partie la plus diligente.

Les résultats des réunions de la commission seront consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement, qui sera notifié aux parties en cause dans un délai de cinq jours.

Article 8

Procédure d'arbitrage des conflits collectifs

Si un accord n'est pas réalisé en conciliation, les parties en litige peuvent faire choix entre les procédures de médiation et d'arbitrage instituées par la loi du 11 février 1950.

Le procès de non conciliation, signé par les parties, doit mentionner l'objet du conflit ainsi que les points soumis à l'arbitrage.

L'arbitre appelé à statuer sera choisi sur une liste préalablement établie d'un commun accord des parties.

Cette liste sera établie par avenant dans le mois qui suivra la signature de la présente convention. Elle devra comporter quatre noms et sera révisable tous les deux ans.

A défaut d'accord sur un choix dans cette liste, l'arbitre sera désigné par tirage au sort.

La sentence arbitrale est obligatoire, elle est notifiée aux parties dans les quarante huit heures de sa date par les soins de l'arbitre et déposée au greffe du tribunal d'instance.

Article 9

Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Les conflits individuels survenant entre employeurs et salariés liés par la présente convention, peuvent être soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 7 ».

Indépendamment de cette procédure, les parties conservent la liberté de porter directement leur différend devant la juridiction civile compétente.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

« Article 10

Discriminations

Aucune personne ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son appartenance à un mouvement philosophique ou familial, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucune personne ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en raison de l'exercice normal du droit de grève, pour avoir subi ou refusé de subir du harcèlement moral ou sexuel, ou pour avoir relaté des faits de discrimination ou de harcèlement.

Cette interdiction de discrimination concerne en particulier le recrutement, l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat, la rémunération, la formation, le reclassement, les sanctions, le licenciement.

Cette interdiction de discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement dans les cas prévus par la loi aux articles L 1133-1 et suivants du code du travail.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

« Article 10 bis »

Liberté syndicale et d'opinion

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer et d'appartenir à un syndicat constitué « en vertu des dispositions de la deuxième partie du code du travail ».

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Aucun salarié ne doit subir de discrimination, conformément aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail. ». Les employeurs ne peuvent pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, à un mouvement politique, familial, philosophique ou religieux en ce qui concerne l'embauchage, le maintien dans l'emploi, la promotion due, la conduite des travaux, leur répartition.

Toute infraction constatée pourra être soumise à la juridiction compétente pour l'appréciation des dommages et intérêts dus.

Ne sont autorisées dans l'entreprise, sur les emplacements réservés à cet effet, que les informations de caractère syndical, professionnel ou culturel.

Sur demande écrite de leur syndicat présentée au moins trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées après accord entre les parties.

Article 11

Participation aux réunions de commission mixte

(Avenants n° 5 du 9 avril 1973, n° 36 du 5 novembre 1980)

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Les employeurs ne pourront en aucun cas s'opposer à la participation, aux réunions de la commission mixte, de leurs salariés désignés à cet effet.

Les membres des délégations patronales et ouvrières désignés pour siéger en commission mixte seront indemnisés selon les critères fixés par l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture. »

Article 12

Délégués syndicaux

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Les délégués syndicaux ont qualité pour saisir « la section agricole d'inspection du travail » 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 législation sociale.

Lorsqu'ils en sont mandatés, ils sont les représentants qualifiés des organisations syndicales ouvrières signataires de la présente convention. Dans le cadre de leur action ci-dessus 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 de l'inspecteur du travail.

Dans le cadre des dispositions de l'article 16 de la loi du 27 décembre 1968, des délégués syndicaux inter-entreprises seront désignés selon la procédure ci-dessous.

Les délégués syndicaux seront au maximum au nombre de un par secteur et par syndicat ouvrier et patronal signataire de la présente convention et devront remplir les conditions fixées par l'article 10 de la loi du 27 décembre 1968 précitée.

(Avenant n° 21 du 9 mai 1977) « Dans les exploitations agricoles d'au moins 50 salariés, ils seront désignés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Chaque délégué syndical interentreprises désigné dans les conditions susvisées, dispose pour l'exercice de ses fonctions de 15 h. par mois non rémunérées et susceptibles d'être récupérées en accord entre l'employeur et le délégué syndical concerné. »

Le département est divisé en cinq secteurs géographiques ainsi délimités :

DROME NORD Cantons de St Vallier - Le Grand-Serre - St Donat - Tain - Romans - Bourg de Péage - St Jean en Royans - La Chapelle en Vercors.
PLAINE DE VALENCE Cantons de Valence - Portes les Valence - Bourg les Valence – Chabeuil.
LIVRON - LORIOI Cantons de Loriol - Crest Nord et Crest Sud - Die - Saillans - Chatillon en Diois - Luc en Diois.
REGION DE MONTELIMAR Cantons de Montélimar - Marsanne - Dieulefit - Bourdeaux – Pierrelatte.
DROME SUD Cantons de Grignan - St Paul trois Châteaux - Nyons - Buis les Baronnies - Séderon - La Motte Chalancon – Rémuzat.

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

Leurs noms devront être communiqués « à la section agricole d'inspection du travail » qu'ils ont qualité de saisir 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 législation sociale agricole.

Article 13 *Délégués du personnel*

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-4 du code du travail », un délégué du personnel pourra être élu dans les exploitations employant entre 5 et 10 salariés **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « équivalent temps plein », si la majorité des salariés en fait la demande. »

Article 13 bis *Comité d'entreprise*

(Avenant n° 10 du 30 septembre 1974)

Dans toute entreprise employant au moins cinquante salariés, un comité d'entreprise est constitué.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des membres du comité d'entreprise sont définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. »

Article 14 (abrogé et remplacé par l'article 19 « *Rémunération mensuelle garantie* » (avenant n° 21 du 9 mai 1977))

Article 15 *Formation professionnelle et perfectionnement*

(avenants n° 8 du 22 avril 1974, n° 47 du 21 décembre 1982, n° 98 du 4 avril 1997)

(avenant n°118 du 20 janvier 2011) Les employeurs doivent appliquer les lois et règlements sur la formation professionnelle « et notamment les dispositions de la 6^{ème} partie des dispositions légales et réglementaires du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie » dans le cadre de l'éducation permanente **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « et des accords de branche pris dans ce domaine et notamment les accords du 2 juin 2004 ».

Pour leur formation professionnelle dans le cadre de la profession agricole, les salariés de moins de 17 ans peuvent, sans réduction de leurs salaires, disposer 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.

Si un salarié, quel que soit son âge, s'inscrit à un stage professionnel ou de perfectionnement technique dans le cadre de l'emploi, ou dans le cas contraire après accord de l'employeur, celui-ci est tenu de lui laisser le temps nécessaire dans une limite de 12 jours ouvrables par an. Le temps ainsi passé est payé et le salarié doit fournir la justification de sa participation. Il ne peut être effectué à ces divers titres, une réduction des congés payés.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Les contributions des entreprises sont versées au FAFSEA selon les taux d'appel fixés par la réglementation en vigueur. »

Association emploi formation

Les parties signataires de la présente convention décident de créer une association paritaire emploi formation, ayant pour objet de favoriser la mise en œuvre de toutes les mesures afférentes à l'emploi et à la formation des salariés relevant du champ d'application de la convention.

Cette association est financée par un prélèvement sur les salaires soumis à cotisations sociales de 0,1 %, versé paritairement par les employeurs à hauteur de 0,06 %, et par les salariés à hauteur de 0,04 %, précompté sur la part salariale.

La Caisse de Mutualité Sociale Agricole est chargée par convention passée avec l'association, de recouvrer les cotisations.

Article 16 *Application des lois sociales*

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

Il est interdit à tout employeur d'occuper un travailleur étranger en situation irrégulière.

Article 17 **(avenant n°118 du 20 janvier 2011)** *« Régime de retraite complémentaire »*

(Avenant n° 87 du 16 mars 1994) « Tout employeur est tenu d'adhérer pour ses salariés au régime de retraite complémentaire et de prévoyance dans les conditions définies par la convention nationale du 24 mars 1971. »

Il est institué une cotisation d'assurance décès de 0,40 % répartie à raison de 60 % pour la part patronale et de 40 % pour la part ouvrière.

Article 18 **(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)** *« Service de santé au travail »*

L'organisation des services de santé au travail dans les exploitations agricoles et établissements agricoles est régie par les dispositions du code rural ; les employeurs agricoles sont tenus d'adhérer à ces services. »

Article 19 *Rémunération mensuelle garantie*

(Avenant n° 21 du 9 mai 1977)

« 1 - Tout salarié entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire du travail, perçoit s'il n'est pas apprenti, une rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé ci-dessous :

2 - La rémunération mensuelle garantie est égale au produit du montant du salaire horaire correspondant au coefficient d'emploi du salarié et tel qu'il est fixé par l'article 25 de la présente convention par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré.

La rémunération mensuelle garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident ou de maternité, sous réserve des dispositions de l'article 52,

- effet direct d'une cessation collective de travail.

3 - Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au dessous de la durée légale pour des causes autres que celles qui sont énumérées au paragraphe 2 ci-dessus, un salarié a perçu au cours d'un mois à titre de salaire ou d'allocations légales pour privation partielle d'emploi, une somme totale inférieure à la rémunération garantie définie au paragraphe 2, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération garantie et la somme qu'il a effectivement perçue.

4 - Lorsque la réduction de l'horaire de travail est due à l'un des motifs énumérés à l'article 6 du décret du 14 juin 1984 (fête légale ou locale, accident, intempéries) et lorsque les heures ainsi perdues sont récupérées dans les conditions prévues par le dit décret, l'allocation complémentaire versée en application de l'alinéa 3 ci-dessus sera considérée comme constituant la rémunération payée à l'avance des heures de récupération. Par suite, aucune rémunération de ces heures de récupération n'est due au titre du mois au cours duquel elles auront été effectuées. »

Article 20

(Avenants n° 21 du 9 mai 1977, n° 111 du 28 avril 2006)

« Salariés saisonniers occasionnels, salariés en contrat à durée déterminée, salariés à temps partiel, salariés à la tâche »

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Travail à temps partiel

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle si celle-ci est inférieure « (article L. 3123-1 du code du travail).

Contrat de travail à durée déterminée autre que saisonnier

Le recours et la rémunération des contrats de travail à durée déterminée, autres que saisonniers, s'effectuent dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Contrat de travail saisonnier (occasionnel)

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché, par contrat de travail à durée déterminée, pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques en fonction du rythme des saisons. La relation de travail ne peut se poursuivre au-delà des tâches saisonnières pour lequel le contrat a été conclu.

Le salarié à la tâche

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, dans le cadre du contrat de travail ou en annexe, établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution. Ils ne peuvent jamais être inférieurs à ceux qui auraient été perçus si le travailleur avait été rémunéré au temps.

Le nombre d'heures de travail réellement accompli par le tâcheron devra être mentionné sur le bulletin de paye.

Le travail à la tâche ne pourra être effectué par les ouvriers permanents, sauf accord de ces derniers.

En tout état de cause, l'amplitude de la journée de travail du tâcheron ne pourra excéder dix heures. »

Article 21

(Avenant n° 21 du 9 mai 1977)

« Travaux saisonniers »

La présente convention s'applique aux salariés recrutés pour les périodes de travaux saisonniers fenaison, moisson, vendanges, saison fruitière, etc...

Leurs salaires sont au moins égaux à ceux des salariés permanents de la même catégorie professionnelle.

A la fin des travaux pour lesquels le salarié a été recruté, l'employeur lui rembourse les frais de transport engagés sur le territoire métropolitain dans la limite de la distance de son domicile au siège de l'exploitation, sur la base du tarif SNCF (2ème classe) lorsque ce domicile est situé à plus de 20 km du siège de l'exploitation. Cette disposition ne s'applique qu'aux salariés résidant en France.

Lorsque le salarié se présentant de sa propre initiative au siège de l'exploitation a été embauché sur les lieux mêmes, les frais de transport ne lui sont pas dus quel que soit le domicile de celui-ci ».

Article 22

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)
« Prêt de main d'œuvre et marchandage

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Le prêt de main d'œuvre à titre onéreux est interdit « (article L. 8231-1 à L. 8243-2 du code du travail) » en dehors des conditions prévues dans le cadre du travail temporaire « 1^{ère} partie, livre 2, titre 5, chapitre I du code du travail). »

Article 23

Embauchage

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail délivré par son dernier employeur.

Aux salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs doivent leur délivrer, dès notification du préavis, une attestation justifiant leur situation pour leur permettre de trouver du travail. L'attestation devra mentionner la date à laquelle le salarié sera libre de tout engagement.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail conformément aux dispositions du code du travail. »

Article 24

Période d'essai

(Avenants n° 47 du 29 octobre 1992, n° 52 du 10 novembre 1983, n° 65 du 14 avril 1987, n° 83 du 29 octobre 1992)

La période d'essai telle que fixée par les dispositions ci-après, doit faire l'objet, pour être applicable, d'une mention expresse au contrat de travail.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

a) « contrats à durée indéterminée

« Il est fait application de l'article L. 1221-19 du code du travail. Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de 2 mois, pour les ouvriers et employés.

Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L.1221-25 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu par l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

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

Pendant la durée du préavis, il sera accordé aux salariés dont la période d'essai est rompue du fait de l'employeur, une heure payée par jour ouvrable pour leur permettre de rechercher un emploi.

La répartition de ces heures sera effectuée, à défaut d'accord entre les parties, moitié au choix du salarié, moitié au choix de l'employeur.

Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L.1221-26 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut également être rompu par le salarié, sous réserve d'un délai de prévenance de :

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

b) contrats à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est écrit, il doit fixer la condition précise de son motif ainsi que les autres éléments prévus par la réglementation.

Pour ceux conclus pour le remplacement d'un salarié temporairement absent, pour un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, pour l'exécution d'une tâche occasionnelle définie et non durable, pour un travail saisonnier, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas ; lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Pour les salariés étrangers introduits par « l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration », titulaires d'un contrat de travail nominatif, la période d'essai n'existe pas. »

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L.1221-25 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée stipulant une période d'essai de moins d'une semaine peut être rompu par l'employeur, sans délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de ce même article du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins d'une semaine peut être rompu par l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence ;

Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L.1221-26 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut également être rompu par le salarié, sous réserve d'un délai de prévenance de :

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

Article 25

Classification des emplois

(Avenants n° 8 du 22 avril 1974, n° 21 du 9 mai 1977, n° 96 du 7 janvier 1997)

La classification des emplois fera l'objet d'une annexe à la présente convention et sera discutée dans les mêmes conditions que la dite convention **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « selon les dispositions du code du travail ».

Cette annexe définira tous les emplois salariés des exploitations définies à l'article 1^{er}.

Les salariés titulaires de l'un des diplômes suivants : CAPA, BEPA, BPA, obtenus dans une option correspondant à la spécialité exercée, seront engagés en qualité d'ouvriers et accèderont, après un an au maximum de pratique du métier, à la catégorie d'ouvriers qualifiés, sous réserve qu'ils remplissent les conditions propres à cette catégorie.

Article 26

Salaires et date d'effet de la révision périodique des salaires

(Avenants n° 21 du 9 mai 1977, n° 96 du 7 janvier 1997)

Base de calcul des salaires minima

1° - PERSONNEL OUVRIER ET DE BUREAU

Les salaires conventionnels du personnel ouvrier et de bureau seront fixés par un avenant annexé à la présente convention.

2° - PERSONNEL D'ENCADREMENT

La valeur indiciaire du point servant de base de calcul à la rémunération mensuelle du personnel d'encadrement est établie dans le cadre d'un avenant annexé à la présente convention.

Procédure et périodicité de révision des salaires

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « La commission mixte se réunit, à la demande de l'un de ses membres, une fois par an au mois de janvier pour négocier . »

La période de référence prise en compte pour la révision des salaires sera celle de l'année civile.

Article 27

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

« Salaires des jeunes travailleurs et égalité professionnelle »

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans est fixé comme suit par rapport à celui applicable aux salariés adultes :

- avant dix sept ans : 80% du salaire conventionnel,
- dix sept à dix huit ans : 90% du salaire conventionnel.

Conformément à l'article D.3231-3 du code du travail, cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

Toutefois, à égalité de qualification professionnelle ou de travail, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans percevront le même salaire que le salarié adulte. »

Article 28

Rémunération des apprentis

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006 ; Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « La rémunération horaire des apprentis est fixée, « selon les dispositions des articles D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail », comme suit :

PERIODE D'APPRENTISSAGE	POURCENTAGE DU SMIC		% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable
	- 18 ans	18 à 20 ans	de 21 et +
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix sept ans.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti pourront être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction réglementaire. En tout état de cause, cette déduction ne peut être supérieure à 75 % du salaire mensuel brut.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Des conditions particulières de rémunération « (articles D. 6222-28, D.6222-29, D. 6222-30, D.6222-33, D. 6222-54 du code du travail) » s'appliquent aux contrats d'apprentissage prolongé ou réduit en fonction des textes réglementaires. »

Article 29
Salaire des ouvriers changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle ils appartiennent, conservent leur salaire.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle ils appartiennent, perçoivent le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel ils y sont employés.

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

Article 30
Evaluation des charges

(Avenants n° 21 du 9 mai 1977, n° 100 du 4 avril 1997)

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Avantages en nature »

1. Nourriture

Les salariés permanents, nourris par l'employeur, peuvent prétendre être nourris les dimanches, jours fériés et jours de repos.

Il en est de même pour les salariés saisonniers, pendant la durée de leur emploi.

La nourriture comprenant trois repas, doit être saine, variée et en quantité suffisante. La boisson doit être loyale et marchande.

Le salaire du personnel nourri est calculé en déduisant de son salaire global la valeur de la nourriture. Le montant de la valeur journalière de la nourriture du salarié agricole est égal à la valeur de **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « 2 SMIC par jour (20 % de cette valeur pour le petit déjeuner et respectivement 40 % au repas du midi et du soir) ».

Dans le cas d'accident ou de maladie professionnelle, pendant la durée de son contrat et au maximum pendant quatre mois, le salarié permanent continuera à bénéficier de la nourriture qu'il devra rembourser dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Lorsque les membres de la famille du salarié sont nourris, la valeur de la nourriture est appréciée de la façon suivante :

- Conjoint ou autre personne travaillant ou non sur l'exploitation :	valeur égale à celle fixée ci-dessus.
- Enfant de moins de deux ans	Néant
- Enfant de deux à six ans	25 %
- Enfant de six à quatorze ans	50 %

2. LOGEMENT

L'évaluation de la valeur mensuelle du logement du salarié agricole vivant seul ou avec sa famille, est déterminée **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** «en heures de travail d'après le salaire du salarié permanent classé au SMIC. »

a) **Logement meublé** répondant aux normes de l'arrêté préfectoral du 14 janvier 1976 :

- salarié logé en dortoir	6 h.
- salarié logé en chambre	10 h.
- par pièce supplémentaire habitable	4 h.

b) **Logement non meublé** pour famille, répondant aux normes de l'arrêté préfectoral du 14 janvier 1976

- pour une pièce habitable	8 h.
- par pièce supplémentaire habitable	4 h.

Lorsque dans les pièces mises à la disposition du personnel, le salarié disposera d'installations sanitaires supérieures aux normes précédentes, une appréciation de ces avantages faite d'un commun accord entre les deux parties interviendra. La majoration en découlant ne devra pas être supérieure à 80 % du prix du loyer de base d'une pièce et s'appliquera à chaque pièce répondant à des normes supérieures.

Ces dispositions pourront s'appliquer pour les logements en dortoir lorsque ceux-ci comporteront des conditions de confort minima telles que : boxes individuels, pièces annexes de repos aménagées ou salles d'eau avec eau chaude et douches. La majoration en découlant ne devra pas être supérieure à 80 % du prix du loyer en dortoir.

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié répond aux conditions d'habitabilité et de confort qui permettraient d'ouvrir droit à l'allocation logement, son évaluation est à débattre entre les parties sur les bases du loyer habituellement pratiqué dans la région.

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.

En cas de rupture de contrat, le salarié logé avec sa famille devra quitter le logement dans un délai maximum de trois mois à partir de la notification de préavis.

Article 31 *Prime d'ancienneté*

(Avenants n° 21 du 9 mai 1977, n° 77 du 30 octobre 1990, n° 83 du 29 octobre 1992)

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Une prime d'ancienneté est allouée aux salariés. Cette prime est calculée sur la base du salaire brut mensuel correspondant aux heures de travail réellement accomplies, y compris les heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 2 % de 2 à 5 années de présence continue sur l'exploitation
- 4 % au-delà de 5 années de présence continue sur l'exploitation
- 6 % au-delà de 10 années de présence continue sur l'exploitation
- 8 % au-delà de 15 années de présence continue sur l'exploitation
- 10 % au-delà de 20 années de présence continue sur l'exploitation.»

Article 32 *Prime*

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Les primes annuelles octroyées en fonction des résultats de l'exploitation qui ne sont pas directement liées au travail individuel effectivement fourni par le salarié, n'entreront pas en compte pour le calcul des heures supplémentaires et des congés payés. »

Article 33 *Déplacements*

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Tout déplacement pour le travail motivant l'utilisation par le salarié d'un moyen personnel de transport doit faire l'objet d'une indemnité fixée selon le barème de l'administration fiscale. »

Si le salarié est dans l'obligation de prendre le repas de midi en dehors de son domicile pour cause de déplacement, sa nourriture sera assurée soit par l'employeur, soit sous forme d'indemnité compensatrice de panier égale à deux fois le salaire horaire correspondant au **(avenant n° 100 du 4 avril 1997)** «SMIC». »

Lorsque les déplacements ne permettent pas le retour journalier au domicile, les frais de voyage, nourriture et logement sont à la charge de l'employeur.

De plus, pour les déplacements supérieurs à six jours ouvrables consécutifs, les salariés ont droit à une indemnité égale à 10 % de leur salaire.

En outre, pour tout déplacement de longue durée excédant un mois, le salarié a droit de rejoindre son domicile une fois par mois.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)
« Le temps de trajet lui sera payé et les frais de transport seront indemnisés selon le barème de l'administration fiscale.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif (article L. 212-4 du code du travail). En cas de dépassement du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, celui ci doit faire l'objet d'une contrepartie. »

Article 34 *Périodicité des règlements de salaire*

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) «Le salaire est versé une fois par mois avec possibilité de versement d'acompte. La paye sera remise à date fixe, et en cas de rupture du contrat de travail, au moment de cette rupture. »

Article 35 *Bulletin de paye*

(Avenant n° 73 du 25 janvier 1990) (Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Lors de chaque paye, l'employeur est tenu de remettre au salarié un bulletin de paye « conforme aux articles R.3243-1 et suivants du code du travail » ».

Article 36 **(abrogé par l'avenant n° 111 du 28 avril 2006)**

Article 37

(Avenants n° 11 du 25 mars 1975, n° 21 du 9 mai 1977, n° 103 du 1^{er} juin 1999)

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)
« Durée du travail et travail à temps choisi

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions du chapitre VI de l'accord national concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les conditions de travail à temps choisi (chapitre IX de l'avenant précité) concernent le recours aux horaires individualisés, le contrat de travail à temps partiel, le contrat de travail intermittent.

Une note annexée, pour information, en précise les modalités de recours. »

Article 37-1
Contrôle à posteriori de la durée du travail

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) (Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Le contrôle de la durée du travail (articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural) impose aux employeurs de procéder à un enregistrement des heures effectuées ou à effectuer selon différentes modalités ; les documents servant à établir l'enregistrement des horaires doivent être tenus à disposition des agents de contrôle et conservés pendant un an « à compter de la fin de l'année civile. »

Voici à titre non exhaustif les principales règles applicables :

1. L'enregistrement quotidien de l'horaire :

- a) Enregistrer lui-même, ou confier à un membre de son personnel le soin d'enregistrer, le temps de travail accompli par chaque salarié.
 - b) Enregistrer lui-même, ou confier à un membre de son personnel le soin d'enregistrer, le temps de travail accompli non plus par un salarié mais par un groupe de salariés.
 - c) Confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement de son propre temps de travail.
- Aucune forme particulière n'est imposée au document servant de support à l'enregistrement, la formule des feuilles de pointage amovibles regroupées dans un registre tenu au siège pourra être utilisée. Une copie de l'enregistrement est remise au salarié avec sa feuille de paye.
 - De même les bulletins de paye, comportant non seulement le nombre total d'heures effectuées par le salarié ainsi qu'une colonne destinée à la ventilation de ces heures entre les jours travaillés du mois considéré, permettent de satisfaire aux obligations.

2. L'affichage des heures à effectuer

Cet affichage des horaires à effectuer pour chaque jour de la semaine doit être fait sur les lieux de travail, signé par l'employeur et copie transmise à l'inspection du travail.

3. Règles particulières

En cas d'organisation du travail par cycles ou de modulation de la durée du travail, les employeurs doivent afficher le nombre de semaines que comportent le cycle, la répartition et la durée du cycle entre les semaines.

En cas de modulation de la durée hebdomadaire de travail sur l'année, le programme indicatif doit être affiché en indiquant, la nature et l'époque des travaux qui doivent être exécutés au cours de la période considérée, ainsi que l'horaire indicatif correspondant.

Les documents sont signés par l'employeur et affichés dans l'entreprise ; une copie est transmise à l'inspection du travail.

En cas d'organisation du travail par roulement, par relais ou par équipes successives, l'employeur doit indiquer la composition de l'équipe sur un tableau dans l'entreprise. »

Article 37-2

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)
« Contrat de travail à temps partiel, contrat de travail intermittent

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

1. Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus « conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

« 2. Concernant le contrat de travail intermittent, il est fait application des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

Articles 37-3 à 37-12
(Abrogés par l'avenant n° 103 du 1^{er} juin 1999)

Article 38
Périodes d'intempéries

(Avenants n° 21 du 9 mai 1977, n° 47 du 21 décembre 1982, n° 65 du 14 avril 1987, n° 103 du 1^{er} juin 1999)

Les heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire de travail effectif dans tout ou partie de l'établissement pourront donner lieu à récupération pour intempéries, à partir de la reprise normale de travail et à concurrence :

1° - des 50 premières heures perdues sur douze semaines ;

2° - des 50 autres heures perdues sur **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « vingt six semaines » avec majoration de 25 % dans ce dernier cas.

L'accomplissement des heures de récupération ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail de plus de 8 h. par semaine.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Elles doivent faire l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de salaire. »

Article 39
Heures supplémentaires

(Avenant n° 73 du 25 janvier 1990)

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées, au-delà de la durée légale du travail.

Elles sont régies par les dispositions législatives en vigueur ainsi que par l'accord national du 23 décembre 1981 reproduit en annexe :

soit au-delà de la durée normale de 35 h. par semaine ;

soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à 35 h. ;

soit au-delà des heures de variation et des heures de récupération visées aux articles précédents.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- **au-delà d'une durée normale de travail de 35 h. par semaine et jusqu'à 43 h. inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;**
- **au-delà d'une durée de travail de 43 h., majoration de 50 % du salaire horaire. Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la 43^{ème} heure s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 35^{ème} heure comportent des heures de variation ou des heures de récupération effectuées en application de l'article 19. »**

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins un jour et demi de repos hebdomadaire en moyenne par semaine, l'employeur peut, avec l'accord des salariés concernés, organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder quatre semaines. La pratique des cycles de travail est incompatible avec la pratique simultanée de la variation de l'horaire normal de travail. Pour chacun des salariés concernés, la pratique des cycles de travail doit être mentionnée dans le registre ou document visé à l'article **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « 37 » ci-dessus.

Article 39-1
Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

(Avenant n° 73 du 25 janvier 1990)

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 h. de travail par an. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

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

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.

Article 40
(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)
« période d'astreinte

Conformément aux dispositions de l'article L.713-5 du code rural, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du travail effectif. Selon les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, article 6.3, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti par nuit d'astreinte et à deux fois le minimum garanti par 24 heures consécutives d'astreinte. »

Article 41
Travail de nuit

Le travail de nuit compris entre **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « 21 h. et 6 h. » donne droit, au choix du salarié, soit au paiement des heures au tarif normal et à un repos compensateur égal à une fois et demie le temps effectué, soit au paiement du temps de travail avec une majoration de 25 %. Les heures ainsi effectuées doivent en tout état de cause, être prises en considération pour le calcul des heures supplémentaires.

En ce qui concerne les salariés embauchés uniquement pour des travaux de nuit, le salaire horaire de base pour un salarié de même catégorie sera majoré de 10 %.

Article 42
Repos hebdomadaire

(Avenant n° 73 du 25 janvier 1990)

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) (Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

« Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche. Ce repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (article L. 714-1 du code rural) ».

En tout état de cause, le jour de repos hebdomadaire doit tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

En ce qui concerne :

- **le personnel des établissements de floriculture affecté à des opérations de vente au détail ;**
- **le personnel occupé à des activités d'accueil à caractère touristique ou hôtelier ;**
- **le personnel des établissements de sports et de loisirs,**

l'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire suivant les modalités ci-dessous :

- **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 et par quinzaine. »**

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) La suspension du repos hebdomadaire doit donner lieu à information immédiate « à l'inspecteur du travail », et sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.

L'employeur doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

De plus, pour les enfants âgés de moins de 16 ans, les dérogations aux dispositions visées ci-dessus ne sont pas applicables aux enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

Article 43

Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés

(Avenants n° 65 du 14 avril 1987, n° 95 du 28 octobre 1996)

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Conformément aux articles L. 3133-4 à L. 3133-6 et D. 3133-1 du code du travail », le 1^{er} mai est férié, chômé et payé.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) (Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Les autres jours fériés, « sous réserve des dispositions des articles L. 3133-7 et suivants du code du travail relatif à la journée de solidarité, visés par l'article L.3133-1 du code du travail » et le jour de la fête locale sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. »

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 suivant le jour férié, 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 du jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant du salaire mensuel payé.

Pour tous les salariés appelés à travailler un dimanche, les heures de travail effectuées seront payées avec une majoration de 50 % sur le tarif normal des heures de travail.

Si un jour férié est effectivement travaillé, le salarié cumulera son salaire au tarif normal avec l'indemnité due au titre du jour férié.

Ces majorations ne se cumulent pas avec celle due au titre des heures supplémentaires.

Article 44

Congés annuels payés

(Avenant n° 47 du 21 décembre 1982)

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Conformément à l'article L.3141-3 du code du travail », le salarié qui, au cours de l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps « équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif », a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Des jours de congés supplémentaires du fait de l'ancienneté sont à ajouter aux jours de congés légaux à raison de deux jours après 20 années dans l'entreprise, de quatre jours après 25 années dans la limite de **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « 34 » jours ouvrables par an et sous réserve par ailleurs du maintien des avantages acquis.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Sont assimilées à un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes continues ou non équivalant à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail. « Les périodes de congé payé, les périodes légales 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 l'ensemble des périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'un an sont considérées comme périodes de travail effectif. ».

La durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire 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.

Le congé payé ne dépassant pas 18 jours ouvrables doit être continu et en cas de fractionnement d'un congé d'une durée supérieure, l'ouvrier a le droit de prendre un congé continu représentant au minimum 18 jours ouvrables.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Pendant les périodes de grands travaux ci-dessous définies, des congés de plus de 24 h. ne peuvent être exigés « par les bénéficiaires » :

1° - Polyculture et viticulture . :	du 1 ^{er} mai au 31 juillet et du 1 ^{er} septembre au 31 octobre.
2° - Arboriculture :	du 1 ^{er} mai au 30 septembre.
3° - Culture florale :	du 1 ^{er} mai au 31 août.
4° - Pépinières :	du 1 ^{er} juillet au 30 septembre et du 1 ^{er} novembre au 31 décembre.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Cependant par dérogation aux dispositions précédentes, pendant les vacances scolaires d'été, les « salariés » ont la possibilité, dans la limite des droits acquis, de prendre un congé payé de 12 jours ouvrables.

Dans les exploitations dont les congés sont pris par roulement, les salariés doivent déposer auprès de leur employeur, dans le courant du mois de mars, une demande spécifiant la ou les dates auxquelles ils désirent prendre leurs congés.

L'ordre de départ est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel.

Chaque salarié doit être prévenu de la ou des périodes auxquelles il peut prendre son congé et cela avant la fin du mois de mai.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) « Dans les entreprises qui cessent toutes activités durant la période des congés, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés pour la détermination de la période de congé. »

Article 45 *Indemnité de congé*

L'indemnité afférente au congé prévu par le premier alinéa de l'article 44 ci-dessus est égale **(avenant n° 47 du 21 décembre 1982)** « au dixième » de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé.

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

Chaque jour de congé complémentaire accordé au titre de l'ancienneté conformément aux dispositions du 2ème alinéa de l'article 44, donne droit à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité visée au premier alinéa du présent article par le nombre de jours ouvrables compris dans le congé annuel.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les principes sus-indiqués du présent article.

(Avenant n° 79 du 26 mars 1991) « Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée. »

L'indemnité prévue au 4ème alinéa du présent article est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé ; l'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article 46 *Interdiction de travail*

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire du dit congé **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « sauf dispositions législatives particulières l'autorisant ».

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

Article 47 *Congés de maternité*

a) - Interdiction d'emploi

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total, avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur « accouchement ».

b) - Suspension du travail

(Avenant n° 48 du 17 mars 1983) « La femme a le droit de suspendre le contrat de travail 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.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

« Situation familiale avant la naissance	Naissance	Durée du congé en semaines		
		Prénatal	Postnatal	Total
Pas d'enfant ou un enfant	un enfant	6	10	16
	jumeaux	12	22	34
	triplés ou plus	24	22	46
Deux enfants ou plus	un enfant	8	18	26
	jumeaux	12	22	34
	triplés ou plus	24	22	46 »

Le nombre d'enfants susvisé doit s'entendre comme celui des enfants à charge, ou des enfants nés viables.

Si un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, attesté par certificat médical, le rend nécessaire, les périodes de suspension précitées sont augmentées dans les limites de deux semaines avant et de quatre semaines après l'accouchement.

En cas d'hospitalisation de l'enfant durant les six semaines suivant l'accouchement, le congé postnatal peut être prolongé d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension postnatale pourra être prolongée dans les limites de la période globale de suspension à laquelle la salariée peut prétendre.

Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée de suspension prénatale se trouve prolongée jusqu'à la date de l'accouchement, sans que la durée de la période postnatale en soit affectée.

En cas d'adoption, la salariée a droit de suspendre son contrat de travail pendant dix semaines après l'arrivée de l'enfant à son foyer. Cette période est portée à dix huit semaines lorsque l'adoption porte le nombre d'enfants à charge à trois ou plus, ou à vingt semaines en cas d'adoptions multiples.

La femme devra avertir son employeur par lettre recommandée du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

c) - Indemnités journalières de maternité

Pendant les périodes visées au paragraphe b) du présent article, les salariées en cause ont droit à l'indemnité journalière prévue par la législation sur les assurances sociales, sous réserve de satisfaire aux conditions exigées par cette législation et notamment de cesser toute activité salariée pendant la période d'indemnisation. »

Article 48 **(abrogé par l'avenant n° 83 du 29 octobre 1992)**

Article 48bis **Congés spéciaux pour événements familiaux**

(Avenant n° 73 du 25 janvier 1990)

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006) (Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Les « salariés » bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

naissance ou adoption	3 j.
mariage du salarié ou conclusion d'un PACS	4 j.
mariage d'un enfant	1 j.
décès du conjoint « (mariage ou PACS) » ou d'un enfant	3 j.
décès du père, de la mère	3 j.
décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur :	1 j.
journée de préparation à la défense nationale	1 j.
décès d'un grand parent	1 j. »

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

« Congés de paternité :

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Après la naissance de son enfant « ou en cas de placement en vue de l'adoption de l'enfant », le « conjoint salarié » bénéficie d'un congé paternité de onze jours consécutifs ou de dix huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Sauf naissance prématurée » le salarié qui souhaite bénéficier de son congé paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Sauf dispositions limitativement énumérées par le code du travail, le congé doit être pris dans les quatre mois. »

Article 49

Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf le cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur, au plus tard, 48 heures à l'avance. Après entente entre 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.

L'absence non autorisée et non motivée d'une durée égale ou supérieure à trois jours consécutifs pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « des sanctions disciplinaires ».

Les absences de même nature d'une durée inférieure ne pourront donner lieu qu'à un simple avertissement.

Au bout de trois avertissements, l'employeur pourra **(avenant n° 111 du 28 avril 2006)** « dans le cadre de son pouvoir disciplinaire engager la procédure de licenciement pour faute ».

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés 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 ou réglementaires en vigueur.

Sur demande écrite de leur syndicat, les salariés peuvent s'absenter pour assister aux assemblées statutaires de leur organisation, s'ils en font la demande 48 h. à l'avance.

Article 50

(Avenants n° 21 du 9 mai 1977, n° 111 du 28 avril 2006)

« Absences particulières »

a) Maladie et accident

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser ou faire aviser son employeur du motif de son absence dans un délai de 48 h.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

« Lorsque, à l'issue du troisième jour d'absence, le salarié n'aura pas indiqué le motif de celle-ci, il pourra être fait application, sauf cas de force majeure, des dispositions de l'article 49 - 2^{ème} alinéa, relatives aux absences non autorisées et non motivées.

b) Maternité

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée interrompant son travail pour cause de maternité.

c) Appel de préparation à la défense nationale et congé des réservistes

Si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, ou se trouve appelé sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé sous les drapeaux à titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

Des périodes de réserve peuvent concerner les anciens militaires, la police nationale et la sécurité civile.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Les modalités de mise en œuvre sont précisées aux « articles L. 3142-65 et suivants du code du travail. »

Article 51

Réintégration et priorité d'embauchage

(Avenants n° 21 du 9 mai 1977, n° 48 du 17 mars.1983)

1° Maladie et accident du trajet

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) « Le remplaçant éventuel du salarié absent doit être informé du caractère provisoire de son emploi. Il bénéficie des dispositions de la présente convention à l'exclusion de celles des articles 19, 20, 31 »

2° Maladies professionnelles et accidents du travail

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient des dispositions prévues par « les articles L.1226-7 et suivants du code du travail et R.717-13 du code rural » concernant notamment :

l'interdiction de licenciement ou de résiliation ;

l'obligation de réintégration ;

le doublement de l'indemnité de licenciement, lorsque le reclassement s'est avéré impossible ou a été refusé par le salarié.

Il est précisé que la période de protection dont bénéficient les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'est pas limitée et s'étend de la date de l'arrêt de travail jusqu'au stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que le salarié peut être appelé à suivre, délai d'attente y compris.

Elle s'applique aussi bien aux rechutes qu'à l'arrêt de travail initial.

3° Maternité

Pour les femmes relevant de couches, la réintégration est de plein droit dans les conditions prévues par l'article 47 de la présente convention.

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

« 4° - Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

La réintégration est de plein droit pour le salarié après le service préparatoire ou lorsqu'il a été appelé sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelé à quelque titre que ce soit.

5 ° - Licenciement pour cas de force majeure et licenciement pour motif économique »

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

« Les salariés licenciés pour motif économique, seront pendant un an, sur leur demande, réintégrés de plein droit dans le cas où l'employeur réembaucherait des salariés de la même catégorie ».

(Avenant n°126 du 6 février 2013)

Article 52

Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident

« Il est fait application des accords régionaux du 6 juillet 2009 et de l'accord départemental du 6 février 2013 relatifs à la mise en place d'un régime de prévoyance et d'un régime de complémentaire santé ».

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

Article 52 bis

« Frais de santé

Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 06 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes. »

Article 53

Délai congé ou préavis

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

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

La durée du préavis est fixée comme suit :

(Avenant n° 21 du 9 mai 1977)

« 1° - Pour les salariés non logés et logés sans famille :

<u>moins de six mois de présence :</u> préavis réciproque de 8 j.
<u>plus de six mois de présence :</u> démission du salarié : 15 j. licenciement par l'employeur : 1 mois.
<u>plus de deux ans de présence :</u> démission du salarié : 15 j. licenciement : 2 mois. »

2° - Pour les salariés logés avec leur famille :

<u>moins d'un an de présence :</u> préavis réciproque de un mois.
<u>plus d'un an de présence :</u> préavis réciproque de deux mois.

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à une absence payée de deux demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi : une demi-journée à son choix et une demi-journée au choix de l'employeur.

La partie qui ne respecte pas le délai de préavis prévu par la présente convention, est tenue de verser à l'autre partie une indemnité correspondant à la valeur des journées de travail qui n'ont pas été effectuées.

Article 54

Indemnité de licenciement

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

« Une indemnité distincte du préavis sera accordée en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés et ayant au moins « un an d'ancienneté » dans l'entreprise ou l'établissement « conformément aux dispositions de l'article L.1234-9 du code du travail ».

«Conformément à l'article R.1234-2 du code du travail » cette indemnité sera calculée comme suit :

- Moins de dix ans d'ancienneté : « **1/5** » **de mois par année d'ancienneté**
- A partir de dix ans d'ancienneté : « **1/5** » **de mois par année d'ancienneté plus « 2/15 » de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.**

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

Article 54 bis *Indemnité de départ à la retraite*

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

Les « salariés » quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à pension de vieillesse, auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- un demi mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 54 ci-dessus.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité, au moins égale à l'indemnité de licenciement, prévue « aux articles L.1237-7 et L.1234-9 du code du travail » reproduit en annexe V de la présente convention.

Article 55 *Attestation de cessation de travail*

A la demande des salariés 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.

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

Article 56 *« Documents à remettre au moment de la rupture du contrat »*

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conforme à l'article D. 1234-6 du code du travail.

L'employeur doit délivrer au moment de la rupture ou de l'expiration du contrat de travail, les attestations et justifications lui permettant d'exercer ses droits aux allocations et indemnités de chômage.

L'employeur transmet ces mêmes attestations à Pôle Emploi.

Si l'employeur établit un solde de tout compte, faisant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, le salarié peut lui en donner un reçu.

Le salarié peut dénoncer le reçu pour solde de tout compte qu'il a délivré à l'employeur dans les 6 mois qui suivent sa signature.

Au-delà de ce délai, s'il n'a pas été dénoncé, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

Article 57
(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)
« Hygiène, santé et sécurité »

(Avenant n° 111 du 28 avril 2006)

1. « Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets, arrêtés 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 celles utilisant des produits chimiques d'amendement ou de traitement, les salariés recevront de leur employeur les appareils et vêtements de protection et au besoin les anti-toxiques prévus par le corps médical ; **(avenant n° 5 du 9 avril 1973)** « les recommandations d'emploi prévues par les fabricants devront être respectées tant par les employeurs que par les salariés. »

L'emploi de ces diverses protections par les salariés est obligatoire.

Lorsque les salariés seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, l'employeur mettra à leur disposition des bottes en caoutchouc étanches les mettant à l'abri de l'eau.

2. Les salariés, membres du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) lorsqu'il existe, bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement et d'un crédit d'heure mensuel déterminé par les articles L.4614-3 à L. 4614-6 u code du travail. »

Article 58
(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)
« Travaux à caractères dangereux ou pénibles »

« Aucun travailleur ne peut être employé dans des conditions contraires aux restrictions ou aux conditions éventuellement édictées par le médecin du travail.

Aucun travailleur ne doit être employé dans des conditions contraires à la législation du travail.

Les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être employées aux travaux mentionnés aux articles D. 4152-3 et suivants du code du travail.

Les jeunes de moins de 18 ans, salariés ou non, ne peuvent être employés dans des conditions contraires aux articles D. 4153-1 et suivants du code du travail, sauf obtention préalable du CAP correspondant (sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail) ou dérogation éventuelle par l'inspecteur du travail pour les apprentis et pour les élèves de l'enseignement technique ou professionnel.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires, ne peuvent être employés aux travaux mentionnés à l'article D. 4154-1 du code du travail, sauf dérogation éventuelle par le directeur régional chargé du travail. »

Article 59
Cadres

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011) Les dispositions particulières aux cadres figurent à l'annexe II et à l'annexe III «de la présente convention ».

Article 60
Dispositions finales

La présente convention qui se substitue à celle du 21 décembre 1967, modifiée par les avenants I, II, III est remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations sont déposées au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de VALENCE.

Elle prendra effet au 1er février 1970.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à VALENCE, le 22 janvier 1970

SIGNATAIRES

P/la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

M. POUZIN Paul
M. ROUX Marc
M. JOUVE Jean

P/l'Association des Producteurs de Fruits

Albert DURANTON

P/l'Union Nationale des Syndicats d'Entrepreneurs Paysagistes de France-8^{ème} région

M. DAVION Jean-Claude

P/le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes

M. VERNET Fernand

P/la Section départementale du Syndicat National des Cadres des exploitations Agricoles C.G.C.

M. CHOROT Michel
M. BERNAILLE Pierre

P/l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. de la Drôme

M. REVEL Eugène

P/l'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T. de la Drôme

M. FLECHET Marc
M. COURTIAL
M. CHATRON

P/l'Union Départementale des Syndicats C.G.T.-F.O. de la Drôme

M. GUGLIELMO

P/l'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. de la Drôme

M. MERIAUX

ANNEXE n° I

Classification des emplois

(Avenants n° 59 du 6 décembre 1985, n° 88 du 16 mars 1994, n° 89 du 13 octobre 1994, n° 96 du 7 janvier 1997, n°120 du 20 janvier 2011)

Emplois communs à toutes les branches

a) Emplois techniques

NIVEAU I	Echelon 1	<i>ouvrier exécutant</i> Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.
	Echelon 2	<i>ouvrier</i> Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation ou de formation nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré réglées ou de véhicules attelés de maniement simple.
NIVEAU II	Echelon 1	<i>ouvrier spécialisé</i> Salarié exécutant les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession. Capable de conduire un engin agricole et d'en assumer la responsabilité. 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	<i>ouvrier spécialisé</i> Salarié possédant une formation professionnelle acquise par une pratique dans un secteur soit par formation technique complétée par la pratique à qui l'employeur peut confier des responsabilités. Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie selon les consignes données. Il est en mesure d'animer et de conduire un groupe de saisonniers pour des tâches ponctuelles.
NIVEAU III	Echelon 1	<i>ouvrier qualifié</i> 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. Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique. Il assure l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux. Il peut transmettre son savoir-faire à d'autres salariés.
	Echelon 2	<i>ouvrier qualifié</i> 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. Salarié pouvant conduire de manière permanente certains travaux et conduire un groupe de salariés saisonniers pour des tâches déterminées.

NIVEAU IV	Echelon 1	<i>ouvrier hautement qualifié</i> (Avenant n°120 du 20 janvier 2011) « 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. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel) ».
	Echelon 2	<i>ouvrier hautement qualifié - chef de groupe</i> (Avenant n°120 du 20 janvier 2011) « 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. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel) ».

b) Emplois de bureau

NIVEAU I	Echelon 1	<i>employé de bureau débutant</i> Employé débutant dans la profession, ayant des connaissances comptables et/ou de dactylographie et justifiant de moins de trois mois de pratique professionnelle dans l'entreprise.
	Echelon 2	<i>employé de bureau</i> Employé capable d'exécuter les travaux de saisie informatique ou de dactylographie et justifiant de plus de trois mois de pratique professionnelle dans l'entreprise.
NIVEAU II	Echelon 1	<i>secrétaire</i> Employé capable d'utiliser le matériel bureautique et informatique courant et ayant une bonne maîtrise de l'orthographe.
	Echelon 2	<i>secrétaire - aide-comptable</i> Employé ayant des connaissances confirmées dans l'utilisation du matériel bureautique et capable de répondre à des lettres simples et courantes, ou d'assister un comptable.
NIVEAU III	Echelon 1	<i>secrétaire - comptable</i> Employé chargé, en plus des tâches précédentes (Niveau II échelon 2) et à défaut de chef comptable, de l'exécution de tous les travaux du service comptabilité mais sous la responsabilité d'un expert comptable ou d'un Centre de gestion agréé.

	Echelon 2	<i>secrétaire comptable confirmée</i> Employé ayant démontré par sa pratique dans l'entreprise une réelle capacité d'initiative dans le cadre des missions qui lui sont confiées.
--	------------------	--

NIVEAU IV	Echelon 1	<i>responsable informatique et comptable</i> Employé possédant par sa formation supérieure et/ou son expérience une capacité à assurer la responsabilité et l'organisation et du suivi des travaux de bureau, de comptabilité et d'informatique.
	Echelon 2	<i>responsable informatique et comptable</i> Employé possédant, outre les capacités précédentes, la compétence pour assurer seul la conduite d'autres employés et d'assumer des tâches en l'absence de l'employeur.

(Avenant n°120 du 20 janvier 2011) « c) Emplois de techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU I	Echelon 1	<i>technicien</i> 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... Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).
	Echelon 2	❖ <i>agent de maîtrise</i> 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. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole). ❖ <i>technicien</i> 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. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).
NIVEAU II		❖ <i>technicien</i> 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 des 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. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). ❖ <i>agent de maîtrise</i> Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux 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. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). »
--	--	--

« ANNEXE II

Cadres des exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture » **Abrogée (Avenant n°125 du 6 février 2013)**

« ANNEXE III

Cadres des exploitations maraîchères, horticoles, des pépinières et des champignonnières » **Abrogée (Avenant n°125 du 6 février 2013)**

« ANNEXE IV

Modèle de bulletin de paye » **Abrogé (Avenant n° 114 du 27 juin 2007)**

ANNEXE n° V
Indemnité de départ a la retraite

(Avenant n°118 du 20 janvier 2011)

« 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 prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1234-9 du code du travail

Modifié par la LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. »

ANNEXE n° VI

Extrait de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles

CHAPITRE IX

Travail à temps choisi

Article 9.1

Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

Article 9.2

Contrat de travail à temps partiel

§ 1.- Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

§ 2.- Mentions obligatoires

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

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

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

§ 3.- Modification des horaires

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

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas

de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

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

§ 4.- Heures complémentaires

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

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

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

§ 5.- Contrat de travail à temps partiel variable

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

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

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures.

L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

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

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

§ 6.- Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

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

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

l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

§ 7.- Maintien des contrats à temps partiel annualisé

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 9.3 *Contrat de travail intermittent*

§1.- Principe général

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

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

§2.- Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

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

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

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

§ 3.- Rémunération

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

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorée de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.
-

§ 4.- Maintien des contrats en cours

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

Exploitations agricoles de la Drôme

Barème de salaires

A - Ouvriers, Employés, techniciens agents de maîtrise (TAM)

Convention collective des exploitations agricole de la Drôme du 22 janvier 1970

*Avenant n° 128 du 18 février 2020 étendu (Arr. du 24/11/2020 - JO du 5/12/2020)
Salaires applicables au 1er février 2020*

Classification des emplois		Classification des emplois	Salaires horaires salariés permanents et saisonniers	Classification des emplois	Salaires horaires salariés permanents et saisonniers
Niveau I		Niveau III		TAM 1	
Echelon 1	10.15 €	Echelon 1	10.56 €	Niveau 1	
Echelon 2	10.24 €	Echelon 2	10.66 €	Echelon 1	12.15 €
Niveau II		Niveau IV		Echelon 2	12.65 €
Echelon 1	10.30 €	Echelon 1	10,81 €		
Echelon 2	10.43 €	Echelon 2	11.23 €	TAM 2	13.16 €

SMIC au 1er janvier 2020 : 10.15 €

Avantages en nature			
Logement meublé	Par mois	Logement non meublé pour famille	Par mois
Salarié en dortoir	57,66	Première pièce	76,88 €
Salarié en chambre	96,10	Par pièce suppl.	38,44 €
Par pièce suppl. habitable	38,44		
Retenue Nourriture	Par jour : 19,22 €		
Prime de panier conventionnelle :	19,22 €		

B - Cadres

*Convention collective régionale des cadres des exploitations agricoles du 5 mars 2012 (étendue par arrêté du 22 janvier 2013 - JO du 29/01/2013) Date d'application : 1er avril 2013
Jusqu'au 31 mars 2013, les salaires des cadres des exploitations agricoles sont définis par la convention collective départementale du 22 janvier 1970. La valeur du point cadre est de 10,33 €*

Salaires applicables au 1er décembre 2014

(Avenant 1 du 8 juillet 2014 arrêté d'extension du 07/11/2014 - JO du 21/11/2014)

Catégorie	Taux horaire
Niveau 1	
E 1	14,50 €
E 2	15,50 €
Niveau 2	
E 1	17,50 €
E 2	20,50 €

