

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
DU DÉPARTEMENT D'ÈURE-ET-LOIR
DU 27 JUIN 1983**

étendue par arrêté ministériel du 16 Janvier 1984 (Journal officiel du 4 Février 1984)

(n° 9281)

actualisée au 7 septembre 2007 (avenant n° 53)

<i>S O M M A I R E</i>	<i>P A G E S</i>
<u>CHAPITRE PREMIER - CHAMP D'APPLICATION</u>	5
Article I.1	5
Article I.2	5
Article I.3	6
Article I.4	6
Article I.5	6
Article I.6	6
Article I.7	7
<u>CHAPITRE II - EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	7
Article II.1	7
Article II.2	7
Article II.3	7
Article II.4	8
Article II.5	8
<u>CHAPITRE III – EMBAUCHE</u>	8
Article III.1	8
Article III.2	8
Article III.3	9
Article III.4	9
Article III.5	9
<u>CHAPITRE IV - AMENAGEMENT ET LIMITATION DU TEMPS DE TRAVAIL</u>	10
Article IV.1	10
Article IV.2	10
Article IV.3	10
Article IV.4	10
Article IV.5	11
Article IV.6	11
Article IV.7	11
Article IV.8 - Temps de travail des cadres	12
Article IV.9 - Temps de travail des salariés itinérants	15
<u>CHAPITRE V – HYGIENE ET SECURITE</u>	15
Article V.1	15
Article V.2	16
Article V.3	16
Article V.4	16
<u>CHAPITRE VI – CONGES – REPOS – ABSENCES</u>	16
Article VI.1	16
Article VI.2	16
Article VI.3	16
Article VI.4	17
Article VI.5	17
<u>CHAPITRE VII – REMUNERATION</u>	17
Section première : salaires garantis	17
Article VII.1.1	17

Article VII.1.2	17
Article VII.1.3	18
Article VII.1.4	18
Article VII.1.5	19
Article VII.1.6	20
Article VII.1.7	20
Article VII.1.8	20
Article VII.1.9	20
Section II : Mensualisation	20
Article VII.2.1	20
Article VII.2.2	21
Article VII.2.3	21
Section III : Modalités de paiement	21
Article VII.3.1	21
Article VII.3.2	22
Article VII.3.3	22
Article VII.3.4	22
Article VII.3.5	22
Article VII.3.6	22
Article VII.3.7	23
Article VII.3.8	23
Article VII.3.9	23
Article VII.3.10	23
<u>CHAPITRE VIII – PROTECTION SOCIALE</u>	24
Article VIII.1	24
Article VIII.2	24
Article VIII.3	24
<u>CHAPITRE IX- FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE</u>	25
Article IX.1	25
Article IX.2	26
Article IX.3	26
Article IX.4	27
<u>CHAPITRE X - MESURES DE CONTROLE ET PROCEDURE DE REGLEMENT DU CONTENTIEUX CONVENTIONNEL</u>	27
Section Première : délégués syndicaux conventionnels	27
Article X.1.1	27
Article X.1.2	27
Article X.1.3	27
Article X.1.4	28
Article X.1.5	28
Section II : Commission d’Interprétation	28
Article X.2.1	28
Article X.2.2	28
Section III : Conciliation	29
Article X.3.1	29
<u>CHAPITRE XI - DUREE - REVISION – DENONCIATION</u>	29
Article XI.1	29
Article XI.2	29
Article XI.3	30

Article XI.4	30
Article XI.5	30
Article XI.6	30
Article XI.7	30
<u>CHAPITRE XII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES</u>	30
Article XII.1	30
Article XII.2	31
Article XII.3	31
Article XII.4	31
<u>TABLEAU ANNEXE A - REPERTOIRE DES POSTES DE TRAVAIL</u>	32
GROUPE A - Postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage, des E.T.A.R. et des C.U.M.A.	32
GROUPE B - Employés de bureau	35
GROUPE C - Postes d'atelier	37
GROUPE D - Emplois d'entretien et de maintenance	37
Table de concordance des groupes B, C et D	38
GROUPE E - Postes d'encadrement	38
GROUPE F - Cadre dirigeant	39
Table de concordance des groupes E et F	40
<u>TABLEAU ANNEXE B - BAREME DES SALAIRES HORAIRES GARANTIS</u>	41
<u>TABLEAU ANNEXE C - BAREME DES PRESTATIONS EN NATURE</u>	42

Entre :

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (F.D.S.E.A.) ;

La Chambre Professionnelle des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux (E.T.A.R.) ;

La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (F.D.C.U.M.A.)

;

d'une part, et,

L'Union Départementale du Syndicat C.G.T.-F.O. ;

La Fédération des Syndicats Chrétiens, (C.F.T.C.) ;

Le Syndicat C.F.D.T. des salariés agricoles d'Eure-et-Loir ;

Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (C.G.C.) ;

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION

Article I.1 -

Sont comprises dans le champ d'application professionnel de la convention les exploitations de polyculture et les exploitations d'élevage qui leur sont associées ainsi que les entreprises de travaux agricoles et C.U.M.A. dont l'activité principale est de concourir aux activités visées aux articles I.2 et I.3 ci-après.

Article I.2 -

Sont réputées exploitations de polyculture celles dont la production principale est constituée par :

- les céréales y compris le maïs,
- les oléagineux et protéagineux,
- les betteraves et pomme de terre industrielles,
- les productions fourragères, y compris celles des surfaces toujours en herbe,
- les légumes en culture de plein champ,
- les semences des mêmes végétaux en culture de plein champ.

Ces cultures sont réputées principales si elles couvrent au moins les deux tiers de la surface agricole utile de l'exploitation, en moyenne calculée sur trois années consécutives.

Sont exclues :

- la sylviculture,
- l'arboriculture fruitière,
- les productions maraîchères et horticoles,
- les pépinières et entreprises paysagistes,
- les productions textiles ou médicinales.

Cependant ces productions sont comprises dans le champ d'application de la convention si elles ne sont pas organisées en sections distinctes de l'exploitation et ne couvrent pas plus du tiers de sa surface agricole utile.

Article I.3 -

Sont réputés associés à des exploitations de polyculture les élevages et productions animales auxquels il n'est pas affecté plus des trois quarts du temps de travail total des salariés de l'exploitation, cette durée étant calculée en moyenne sur trois années consécutives.

Dans le cas contraire l'activité de polyculture est réputée accessoire de l'élevage. Elle est cependant régie par la convention si elle est constituée en section distincte.

Les espèces animales visées par le présent article sont :

- les bovins,
- les ovins,
- les caprins,
- les porcins,
- les équins, à l'exclusion des animaux de reproduction et de ceux de sport et d'agrément,
- les volailles et lapins.

Outre les élevages spécialisés de chevaux ci-dessus exclus, ne sont pas compris les élevages de gibier, d'animaux à fourrure ou destinés aux laboratoires biologiques ainsi que ceux de tous autres animaux ne figurant pas sur la liste ci-dessus.

Article I.4 -

Lorsque dans une exploitation existent plusieurs sections de production distinctes qui ne sont pas toutes visées par l'article I.1, la convention est applicable seulement dans les sections visées par cet article.

Est réputée distincte toute section dont les agents d'exécution n'exercent pas leur activité habituelle dans les autres sections et utilisent des locaux séparés, même si les accès sont communs.

Article I.5 -

Les postes de travail des agents des groupes B, E et F dont l'activité est commune à plusieurs sections distinctes sont situés dans le champ d'application de la convention si les activités principales des sections communes sont visées par l'article I.1 ci-dessus.

Ces activités principales s'apprécient pour l'ensemble de ces agents, à raison de l'horaire de travail effectué par les salariés de ces sections communes.

Article I.6 -

Le champ d'application territorial de la convention est constitué par le département d'Eure-et-Loir.

Est comprise dans le champ d'application toute exploitation ou section distincte d'exploitation, dont le siège est situé dans le département, même si certaines terres ou certains bâtiments sont situés en dehors.

Est comprise dans le champ d'application toute E.T.A.R. ou C.U.M.A. dont le siège est situé dans le département, même si elles effectuent des travaux hors de celui-ci.

Article I.7 -

Lorsqu'un salarié qui bénéficie des dispositions de la convention en raison de la nature et du lieu de son poste de travail est détaché pendant moins de six mois de celui-ci sans changement d'employeur dans une activité ou dans un lieu de travail n'entrant pas dans le champ d'application de la convention, il continue de bénéficier desdites dispositions pendant la durée de son détachement.

Réciproquement, un salarié attaché à une exploitation située hors du champ d'application de la convention, qui participe à des travaux régis par celle-ci pendant une période de détachement inférieure à six mois sans changement d'employeur, ne bénéficie pas des dispositions de la convention.

Dans les deux cas, le détachement d'une durée supérieure à six mois produit les mêmes effets qu'une mutation temporaire.

Si, dès le début du détachement, il est prévu par écrit que la durée de celui-ci sera supérieure à six mois, le salarié détaché cesse de bénéficier de la convention à compter du premier jour du détachement. Dans ce cas, si la durée du détachement se trouve être inférieure à six mois, l'employeur doit effectuer une régularisation.

Si la durée du détachement dépasse six mois sans que cette durée ait été prévue dès l'origine, le salarié cesse de bénéficier de la convention à compter du septième mois.

CHAPITRE II

EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article II.1 -

Les organisations contractantes rappelleront à leurs adhérents, par leurs moyens d'information respectifs, les dispositions légales relatives aux contrats de travail à durée déterminée, au travail temporaire et au congédiement, notamment pour motif économique, des salariés dont le contrat de travail est à durée indéterminée.

Elles exprimeront leur préférence, dans ce cadre légal, pour la stabilité de l'emploi.

Article II.2 -

Les organisations contractantes conjugueront leur action en vue de la participation des employeurs et des salariés à l'élaboration des programmes d'enseignement technique et des programmes d'examen de leur spécialité, en vue de l'admission des futurs salariés dans les établissements d'enseignement technique, en vue du contrôle des connaissances professionnelles des candidats par les jurys d'examen.

Article II.3 -

Les organisations contractantes s'efforceront, notamment dans le cadre de la commission paritaire départementale et l'association paritaire départementale de formation professionnelle des travailleurs salariés des exploitations agricoles (FORSAGRI 28) de promouvoir l'apprentissage et de développer la participation des salariés à toutes les actions de formation professionnelle continue qui leur sont destinées ainsi qu'aux journées organisées par l'Association des salariés de l'agriculture pour la vulgarisation du progrès agricole (ASAVPA) en vue de préparer les salariés auxdites actions.

Article II.4 -

Les organisations représentatives des employeurs recommanderont aux exploitants de la polyculture et de l'élevage et aux entrepreneurs de travaux de proposer aux établissements d'enseignement, sur convention à conclure individuellement avec eux, des stages pour leurs élèves.

Elles leur rappelleront que, à défaut d'une convention ou à défaut d'un contrat d'apprentissage, les salariés qu'ils embauchent pour une durée limitée sont placés sous le régime du contrat de travail, même s'ils sont en cours d'étude et si leur employeur les aide dans leurs observations.

Article II.5 -

Les organisations contractantes demanderont aux autorités compétentes de reconnaître la qualité d'établissement dispensateur de formation continue à l'association paritaire visée dans l'article II.3.

CHAPITRE III

EMBAUCHE

Article III.1 -

Avant toute embauche, l'employeur doit communiquer au candidat le texte à jour de la présente convention, y compris les tableaux annexes. La durée du prêt de ces documents doit être au moins égale à trois jours ouvrables.

Article III.2 -

L'objet du contrat, qui est conclu entre l'employeur et le salarié au moment de l'embauche, est de déterminer notamment :

- le poste de travail, sous réserve éventuellement du constat des aptitudes professionnelles, avec référence à l'un des postes du répertoire (annexe A) ;
- la date d'application de la mensualisation si celle-ci est antérieure à celle fixée par le a) de l'article VII.2.1 de la convention ;
- pour les agents du groupe E, "postes d'encadrement", et du groupe F "postes de direction", les modalités de calcul de la prime annuelle;
- les prestations en nature, si l'employeur doit en fournir, et leur évaluation à la date de l'embauche, si elle diffère de celle qui est prévue par la présente convention.

En outre, le contrat peut contenir des dispositions plus favorables au salarié que celles qui sont fixées par la loi et les règlements ou par les différentes conventions collectives qui lui sont applicables ; notamment, pour les agents bénéficiaires du régime conventionnel complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres, si l'option choisie est différente du régime minimal obligatoire, ce choix doit être mentionné dans le contrat ainsi que la répartition des cotisations entre le salarié et l'employeur.

Article III.3 -

Les organisations contractantes recommanderont à leurs adhérents de constater par écrit les dispositions du contrat individuel visées dans l'article III.2 précédent.

La constatation écrite est obligatoire soit si l'une des parties le demande, soit si le poste de travail visé est classé dans le groupe E ou F. Le document doit faire référence à la présente convention. Il est établi en un exemplaire pour chaque partie, chacun des exemplaires devant être signé par les deux parties. Toute modification des clauses figurant dans un contrat écrit doit être constatée dans les mêmes formes.

Article III.4 -

S'il est fourni des prestations en nature en accessoire au contrat de travail, les modalités de fourniture et d'évaluation sont celles fixées par les articles VII.3.2 et suivants de la section III du chapitre VII ci-après.

Article III.5 -

(Avenant n° 49 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 – journal officiel du 9 février 2007)
« *Sauf accord exprès écrit, toute embauche pour une durée indéterminée est conclue à l'essai. Les durées de période d'essai se comptent en journée de travail effectué ; toutefois pour les agents des groupes E et F, elles se comptent en mois de date à date.*

Pour les agents du groupe F, la période d'essai peut être renouvelée une fois de gré à gré d'une durée au plus égale. En cas de renouvellement, celui-ci doit être notifié au moins un mois avant la fin de la période d'essai initiale.

Les durées de délai-congé en cours de période d'essai ou à son terme, sont fixées par l'article IX.1.

	<i>Durée de la période d'essai des salariés embauchés pour une durée indéterminée</i>
GROUPES A : Postes d'exécution GROUPES B : Employés de bureau GROUPES C : Postes d'atelier GROUPES D : Emplois d'entretien et de maintenance	
Niveau I	4 semaines
Niveau II	6 semaines
Niveau III	8 semaines
Niveau IV	10 semaines
Groupe E : Postes d'encadrement	4 mois renouvelables
Groupe F : Cadre dirigeant	Six mois renouvelables

article III.3 premier alinéa, étendu sous réserve de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles concernant la constatation par écrit du contrat individuel de travail à durée déterminée (article L 122-3-1 du Code du Travail).

CHAPITRE IV

AMENAGEMENT ET LIMITATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article IV.1 - (abrogé par avenant n° 2 du 30 Janvier 1984)

Article IV.2 - (Avenant n°11 du 10.02.88 (date d'effet 1^{er}.01.88))

"1 - Variation saisonnière de l'horaire normal de travail

Les périodes et circonstances pouvant justifier un horaire supérieur ou inférieur à la durée légale du travail sont les périodes de travaux saisonniers intenses ou de morte-saison.

Les employeurs pourront faire varier l'horaire normal de travail dans les conditions prévues à l'article 6-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations agricoles modifié ou des modifications qui pourraient intervenir ultérieurement dans la mesure où les dispositions concernées auront fait l'objet d'une extension.

Les salariés concernés doivent être prévenus des changements d'horaires au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure.

En cas de variation saisonnière de l'horaire normal de travail, la période de variation est la même que la période de mensualisation fixée par l'article VII-2-1 de la présente convention.

2 - Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les employeurs pourront réduire exceptionnellement les horaires de travail dans les conditions prévues à l'article 6-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations agricoles modifié ou des modifications qui pourraient intervenir ultérieurement dans la mesure où les dispositions concernées auront fait l'objet d'une extension."

Article IV.3 -

A l'issue d'une journée de travail, quels qu'aient été sa durée et son horaire, le salarié a droit, avant le début de la journée de travail suivante, à un repos d'au moins neuf heures.

Article IV.4 -

La nécessité de faire effectuer par des salariés ayant la qualification et l'expérience requises, des travaux qui ne peuvent être différés sans risque de diminution de la production ou de baisse de sa qualité justifie l'exécution d'heures supplémentaires.

Article IV.5

a) pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, est considéré comme travail de nuit celui qui est effectué entre vingt et une heures T.U. et cinq heures T.U. (1).

b) Le travail de nuit doit être justifié par des motifs réels, tels que le fonctionnement continu de certains équipements, ou par des circonstances exceptionnelles semblables à celles qui peuvent justifier la suspension du repos hebdomadaire telles que les définit le a) de l'article IV.7.

Article IV.6 -

Pendant au moins douze semaines par année, la durée hebdomadaire de travail effectif doit être répartie sur un nombre de journées égal ou supérieur à cinq.

Dans les exploitations de polyculture sans élevage associé, ce nombre de semaines est doublé.

Article IV.7 -

a) Les soins sanitaires simultanés propres à certains troupeaux notamment lors des mises-bas, et certains traitements phytosanitaires ou façon culturales qui doivent être exécutés sans délai, ainsi que les récoltes des produits végétaux sont des circonstances exceptionnelles qui peuvent justifier la suspension du repos hebdomadaire.

b) Le salarié, qui à la suite de la suspension du repos hebdomadaire a droit à une journée de repos différé, fixe lui-même la date de celle-ci au plus tard dans les douze mois suivants et doit en informer l'employeur au moins vingt-deux jours à l'avance.

Article IV. 5 étendu sous réserve de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles concernant le travail de nuit en ce qui concerne les femmes travaillant dans les coopératives d'utilisation de matériel agricole (article L 213-1 et suivants du Code du Travail) et les jeunes travailleurs (article 4 de l'arrêté préfectoral du 9 Mars 1978).

(1) T.U. : temps universel. L'horaire officiel français est habituellement en avance d'une heure l'hiver, et deux heures l'été. Les heures ci-dessus correspondent donc respectivement dans l'horaire officiel à vingt-deux heures et six heures en hiver à vingt-trois heures et sept heures en été.

(Avenant n° 51 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 - Journal officiel du 9 février 2007)

"Article IV. 8 : Temps de travail des cadres

Article IV. 8 - I : Définition des catégories de cadres

Pour permettre la mise en place des conventions de forfait selon les modalités prévues par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981, complété des avenants n°12 à 14 de mars et de juin 2000 intégrant les dispositions relatives à la réduction du temps de travail et, conformément aux articles L.212-15-1 à L.212-15-4 du Code du travail, le personnel d'encadrement est regroupé en trois catégories.

Cette classification n'entraîne cependant aucune modification quant aux différents niveaux de qualification conventionnelle existants.

1° Les cadres dirigeants

Peuvent relever de cette catégorie, les cadres du groupe F « disposant des délégations nécessaires pour gérer une exploitation agricole ».

Il s'agit de cadres auxquels :

- *sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,*
- *qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome*
- *et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'exploitation.*

Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation du temps de travail, sauf en ce qui concerne les congés payés.

2° Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Sont concernés les cadres « adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^{ème} échelon ».

Toute la réglementation du temps de travail leur est applicable. Ces cadres bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que le personnel d'exécution, selon les modalités prévues par l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 et de ses avenants.

Pour ces cadres, il est possible de conclure une convention de forfait en heures sur une base mensuelle.

3° Les cadres organisant leur temps de travail ou « cadres autonomes »

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. C'est la raison pour laquelle leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Relèvent de cette catégorie, les cadres « responsables d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^{ème} échelon »

Peuvent également relever de cette catégorie, les cadres « adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^{ème} échelon » à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces cadres il est possible de conclure des forfaits annuels en jours ou en heures.

Article IV. 8 - II : Mise en place des conventions de forfaits

Le présent article prévoit la possibilité de recourir aux deux conventions de forfait à l'année.

La mise en place d'une convention individuelle de forfait nécessite au préalable l'accord écrit du salarié, formalisé soit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

1°) - La convention de forfait en heures sur une base annuelle

Elle a pour objet de rémunérer une durée annuelle de travail intégrant les heures de travail normales et un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

▪ Sont concernés:

- les cadres autonomes dont on ne peut décompter l'horaire.

▪ Modalités et principales caractéristiques des conventions susceptibles d'être conclues :

- La rémunération forfaitaire versée au salarié est au moins égale à la rémunération perçue, compte tenu du salaire minimum conventionnel, incluant les heures supplémentaires et les majorations y afférentes.
- Le bulletin de paie doit mentionner la nature et le volume du forfait.

▪ Durée annuelle du travail maximale :

La durée annuelle maximale du travail est de 1947 heures sur une année civile ou sur la période annuelle de référence. Par exception, elle peut être portée à 2007 heures conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et de ses avenants et de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées .

▪ Limites journalières et hebdomadaires conventionnelles :

Les limites journalières et hebdomadaires sont celles applicables dans la branche, à savoir :

- 10 heures par jour, (sauf dérogation) ;
- 48 heures au cours d'une même semaine, (sauf dérogation) ;
- 44 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Dans les limites citées ci-dessus, le salarié est tenu de remplir un relevé d'heures faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail. Ce document, consultable à tout moment par l'employeur, lui sera remis à la fin de chaque mois.

▪ Repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié a droit à un repos quotidien et hebdomadaire, dans les conditions prévues par les articles L 714-5 et L 714-1 du code rural.

▪ *Rémunération :*

La rémunération mensuelle forfaitaire doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations prévues à l'article L 212-5 du Code du Travail.

▪ *Conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail*

Une fois par an, l'employeur fera le point avec le salarié sur l'organisation et la charge de travail de celui - ci.

2°) - La convention de forfait en jours sur l'année

Elle permet le décompte du temps de travail en jours ou en demi-journée et non plus en heures. L'employeur est exonéré des règles relatives à la durée maximale journalière et hebdomadaire de travail, il doit cependant respecter les dispositions relatives au repos.

Sont concernés les cadres autonomes, selon la définition visée à l'article IV.8.1-3°, dont le temps de travail ne peut être décompté en heures ainsi que les cadres « adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^{ème} échelon » à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

▪ *Nombre de jours travaillés :*

Les cadres concernés par ce forfait ne pourront excéder un maximum de 217 jours travaillés sur l'année ou la période annuelle de référence.

▪ *Repos quotidien et hebdomadaire :*

Le salarié a droit à un repos quotidien et hebdomadaire, dans les conditions prévues par les articles L 714-5 et L 714-1 du code rural.

▪ *Modalités de décompte des journées et demi-journées de travail ou de repos :*

Toute demi - journée comportant du temps de travail doit être décomptée comme demi – journée travaillée. Toute demi - journée ne comportant pas de temps de travail doit être décomptée comme demi – journée de repos.

L'employeur est informé par le salarié des jours ou demi-journées de repos par avance, soit par l'établissement d'un calendrier annuel remis en début de période annuelle de référence, soit par demande du salarié faite, au plus tard, 1 mois avant la date souhaitée de prise de repos.

L'employeur peut demander au salarié de différer la prise des jours ou demi-journées de repos pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement de l'exploitation conformément aux dispositions conventionnelles nationales.

▪ *Rémunération :*

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 8.4 de l'accord du 23 décembre 1981 et de ses avenants (rappel : La durée annuelle maximale du travail est de 1947 heures sur une année civile ou sur la période annuelle de référence. Par exception, elle peut être portée à 2007 heures conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et de ses avenants et de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à

la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées). Cette rémunération forfaitaire comprend le paiement des heures supplémentaires et majorations légales.

▪ *Contrôle et modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés :*

Afin de permettre le contrôle des jours travaillés, le salarié devra remettre à l'employeur, à la fin de chaque mois, un document récapitulatif des jours de travail effectués et des jours de repos pris au cours du mois.

Chaque année, l'employeur évoquera lors d'un entretien, avec le cadre, l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude des journées de travail. A cette occasion, il remettra au cadre un document écrit récapitulatif des jours de travail effectués sur l'année, dit document de synthèse.

▪ *Dépassement du forfait :*

En cas de dépassement du forfait annuel de 217 jours de travail, les jours dépassant ce plafond devront être, soit payés avec une majoration de 10 %, soit être récupérés, sous forme de repos avec une bonification de 10 %, dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Dans tous les cas, ces jours viendront en déduction du plafond des 217 jours de l'année suivante.

▪ *Modalités de suivi de l'amplitude des journées de travail des salariés concernés ainsi que de la charge de travail :*

Si à la fin de l'année, le document de synthèse annuelle fait apparaître une charge de travail trop importante pour le salarié ou un dépassement de plus de 10 jours du plafond annuel, l'employeur devra, dans les trois mois, proposer au salarié une réorganisation de sa charge de travail sur l'année.

▪ *Recours judiciaire :*

Si le cadre ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail ou s'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées, il peut saisir le tribunal, afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi conformément à l'Art. L. 212 – 15 – 4 du Code du travail. »

(Avenant n° 51 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 - journal officiel du 9 février 2007)

«Article IV. 9 : Temps de travail des salariés itinérants

Il est prévu la possibilité de conclure une convention de forfait en heures sur une base annuelle, telle que décrite dans l'article IV.8.II 1°), aux salariés itinérants non cadres, c'est-à-dire, les salariés exerçant des fonctions commerciales, les technico-commerciaux et les techniciens de maintenance agricole, ayant une activité à caractère itinérant, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.»

CHAPITRE V

HYGIENE ET SECURITE

Article V.1 -

L'employeur doit prendre toutes mesures pour assurer la sécurité des salariés pendant le travail.

Lorsque le salarié refuse d'appliquer les consignes de sécurité, il appartient à l'employeur de prendre les sanctions qu'il juge utiles.

Article V.2 -

Les organisations contractantes demanderont à la Caisse départementale de Mutualité Sociale Agricoles de siéger au sein de groupes de travail pour étudier les possibilités d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité des salariés pendant le travail.

Article V.3 -

Si la Caisse donne satisfaction à la demande, l'organisation représentative des employeurs engagera les employeurs à respecter les recommandations élaborées avec l'accord de ses représentants dans les groupes précités qui seront proposées par les agents du services "prévention des accidents" de la Caisse.

• **Article V.4 -**

Aucune période de conduite continue d'un engin agricole ne doit être supérieure à une durée de six heures sans être suivie d'une pause d'au moins quinze minutes.

CHAPITRE VI

CONGES - REPOS - ABSENCES

Article VI.1 -

La période des grands travaux durant laquelle aucun salarié ne peut exiger une autorisation d'absence de plus de 24 heures, est fixée comme suit :

- pour le personnel de l'élevage bovin : du 1er avril au 30 juin et du 15 septembre au 15 novembre.
- pour le personnel de l'élevage ovin : du 1er mai au 15 juin et du 1er juillet au 15 octobre.
- pour les autres salariés : du 1er juillet au 15 septembre et du 1er octobre au 15 décembre.

Article VI.2 -

Si le salarié demande à prendre en congés annuels deux semaines civiles pendant les vacances scolaires, l'employeur doit le lui accorder ; ((en ce cas les deux semaines civiles accordées peuvent être consécutives ou non)).

Article VI.3 -

Le chômage de la fête du travail est réglé par les dispositions légales.

• *Article V.4 étendu sous réserve de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles concernant la limitation à quatre heures et demie pour les jeunes travailleurs de toute période de travail effectif ininterrompu (article L 212-14 du Code du Travail rendu applicable à l'agriculture par l'article 18 de l'ordonnance no 67-830 du 27 Septembre 1967)*

((.....)) phrase non étendue

Les autres jours fériés légaux doivent être chômés et payés dans les conditions fixées par l'article VII.1.8. Il est possible de déroger à cette obligation dans les cas suivants :

- pour donner aux animaux les soins quotidiens nécessaires,
- pour assurer le fonctionnement continu de certains équipements,
- dans les circonstances définies au § a) de l'article IV.7.

En cas de travail pendant un de ces jours fériés s'appliquent les dispositions du § b) de l'article IV.7 concernant le repos différé, sauf si le nombre d'heures de travail effectué pendant l'un de ceux-ci a été inférieur à la moitié du nombre d'heures habituellement travaillées ce jour de la semaine.

Article VI.4 -

Par application de l'article IV.6 de la présente convention, chaque salarié a droit pendant au moins dix semaines par année à un repos hebdomadaire d'au moins quarante-huit heures consécutives.

Dans les exploitations de polyculture sans élevage associé, ce nombre de semaines est doublé.

Article VI.5 -

Toute absence non autorisée ne peut être qu'exceptionnelle.

Sauf cas de force majeure, tout salarié qui s'absente sans autorisation doit avertir son employeur dans les quarante-huit heures qui suivent le début de l'absence en la motivant.

Sont considérés comme motifs légitimes d'absence les maladies ou accidents médicalement constatés dont sont victimes le salarié, les membres de sa famille (conjoint, ascendants, descendants ou alliés au même degré) ainsi que les cas de force majeure.

Le salarié absent pour l'un de ces motifs et qui a fait application du second alinéa du présent article ne peut être sanctionné au motif qu'il n'a pas demandé d'autorisation préalable. Dans le cas contraire, il appartient à l'employeur de prendre les mesures qu'il juge utiles.

CHAPITRE VII

REMUNERATION

Section Première : salaires garantis

Article VII.1.1 -

Les employeurs doivent appliquer le principe "à travail égal, salaire égal" pour chaque salarié, qu'il soit femme ou homme, qu'il soit mineur ou majeur.

Article VII.1.2 -

Les modalités de calcul de la rémunération sont établies de gré à gré par les parties.

En aucun cas le salaire horaire ne peut être inférieur à celui qui est fixé dans le tableau annexe B pour le poste de travail occupé par le salarié.

Article VII.1.3 -

Tout salarié, quel que soit le groupe de son poste de travail a droit, après au moins trois années continues d'emploi dans une même exploitation ou chez un même employeur, à une majoration de son salaire horaire pour ancienneté dans les conditions suivantes :

ANCIENNETE	TAUX DE MAJORATION
après 3 ans	3 p. cent
après 6 ans	4 p. cent
après 8 ans	5 p. cent
après 10 ans	6 p. cent

La suspension du contrat pour obligations militaires n'interrompt pas l'ancienneté du salarié ouvrant droit à majoration. Mais la période de cessation d'activité pour ce motif n'est pas considérée comme ancienneté ouvrant droit à majoration.

Article VII.1.4 -

(Avenant n°18 du 15.02.91) *"a) Pour les salariés des groupes A, B, C, D dont la durée moyenne hebdomadaire de travail a été au cours de l'année civile au moins égale à la durée légale hebdomadaire du travail, le montant de la prime annuelle est au moins égal à trois fois le produit de la durée légale hebdomadaire en vigueur au 1er Janvier de l'année civile par le salaire horaire à la date du paiement. "*

b) Pour les salariés dont le contrat de travail est conclu, suspendu ou résilié au cours de l'année civile, le montant de la prime annuelle est diminué d'1/52^e par semaine civile de travail effectif manquante.

c) Pour ceux dont la durée moyenne hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale, la prime annuelle est calculée selon la formule suivante:

$$\begin{array}{r} 3 \text{ X durée légale hebdomadaire en vigueur au 1er Janvier} \\ \text{X salaire horaire en vigueur au moment du paiement} \\ \text{X nombre d'heures de travail effectué} \end{array}$$

$$45,4 \text{ X durée légale hebdomadaire en vigueur au 1er janvier de l'année}$$

d) La prime annuelle est versée avec la dernière paie de l'année civile. Toutefois, elle peut être versée en cours d'année par fractions. Dans ce cas, chaque fraction doit être calculée de façon définitive sur la base du salaire horaire au moment du paiement.

Article VII.1.5 -

(Avenant n° 48 du 15 mars 2006 : arrêté du 31 août 2006 – journal officiel du 15/09/2006)

« 1. Pour les agents d'encadrement embauchés sous le régime de l'ancienne convention collective, ils continuent de bénéficier de la prime d'intéressement avec les mêmes règles de calcul qu'auparavant, soit :

- pour les cadres de l'ancien 3e groupe b, la prime est débattue entre les parties sans que le montant ne puisse être inférieur à 1 mois et demi de leur salaire de base,

- pour les cadres de l'ancien 2e groupe, la prime est égale à 1 p. cent de la valeur des produits récoltés, vendus ou estimés avant transformation,

- pour les cadres de l'ancien 1er groupe, la prime est égale à 2 p. cent de la valeur des produits récoltés, vendus ou estimés avant transformation,

sous réserve que les cadres des 2e et 1er groupes aient au moins 12 mois de service continus sur l'exploitation.

Lorsque l'exploitation emploie plusieurs cadres, le total du montant de la prime ne pourra excéder 2 p. cent. Dans ce cas, la répartition sera effectuée au prorata des taux déterminés pour les groupes 2 et 1 et ce en fonction du nombre respectif de cadres de chacun de ces groupes.

En cas de rupture de contrat en cours d'année, la prime est versée au prorata du temps passé depuis la fin du dernier exercice. Elle est calculée sur le montant de la dernière prime perçue par le cadre.

N'entrent pas en ligne de compte les ventes provenant de secteurs de l'exploitation tels que : aviculture de type industriel, pépinière, serres, etc. ... dans le cas où la fonction du cadre ne s'exerce pas dans ce secteur de l'exploitation.

En ce qui concerne les produits transformés la prime d'intéressement sera fixée librement entre les parties.

Des accords individuels au moins équivalents pourront se substituer à la prime.

2. Pour les agents d'encadrement promus ou embauchés sous le régime de la présente convention collective, dans les groupes E et F, les modalités de calcul de la prime annuelle doivent être débattues de gré à gré, fixées par écrit et tenir compte de la production de l'exploitation ou de la partie d'exploitation où se situe le poste de travail de l'agent concerné.

Dans tous les cas, l'agent d'encadrement a droit globalement à une prime annuelle au moins égale à un mois et demi de son salaire de base.

La prime annuelle est versée avec la dernière paie de l'année civile. Elle peut toutefois être versée en cours d'année par fractions.

Pour les agents dont le contrat de travail est conclu ou suspendu en cours d'année civile, la prime annuelle est diminuée d'un douzième par mois entier de travail effectif manquant.

En cas de résiliation du contrat en cours d'année civile, la prime est calculée en fonction de la dernière prime entière perçue par le cadre et au prorata. »

Article VII.1.6 -

1. Les agents d'encadrement qui recevaient une majoration forfaitaire de leur salaire mensuel équivalente à treize fois la valeur de leur salaire horaire continueront de bénéficier de cette prime de disponibilité dans les mêmes conditions. Cependant, les parties pourront moduler cette prime à la condition de constater leur accord par écrit dans les formes prévues par l'article III.3, en précisant les raisons justifiant la modulation choisie.

2. Les agents d'encadrement des groupes E et F logés sur l'exploitation ou à proximité pourront convenir avec leur employeur lors de leur promotion ou de leur embauche d'une prime de disponibilité liée à la définition des fonctions.

Article VII.1.7 -

La rémunération d'une heure de travail effectué la nuit ou le jour du repos hebdomadaire ne peut être inférieure à celle des heures supplémentaires ouvrant droit légalement à une majoration de 50 p. cent.

En conséquence, ces heures de travail, si elles ont rang d'heures légales ouvrent droit, en sus du salaire horaire, à une indemnité égale à 50 p. cent de ce salaire ; si elles ont rang parmi les huit premières heures supplémentaires de la semaine, elles ouvrent droit à une indemnité égale à 25 p. cent du salaire horaire.

Article VII.1.8 -

Les dispositions du présent article concernent toutes les journées fériées, sauf la fête du travail.

(Avenant n° 18 du 15.02.91) "*Le chômage d'une journée fériée ouvre droit pour le salarié à une indemnité égale au produit du nombre d'heures habituellement travaillées ce jour par son salaire horaire. Ces heures sont prises en compte dans la semaine pour décompter les éventuelles heures supplémentaires.*"

En cas de travail pendant une journée fériée, les heures effectuées sont payées selon les règles fixées par l'article VII. 1.7.

Article VII.1.9 -

Les indemnités instituées par les articles VII.1.7 et VII.1.8 ci-dessus et les majorations de salaire légales ou conventionnelles, telles que les indemnités de récupération instituées par l'accord national du 23 décembre 1981 susvisé, ne se cumulent pas entr'elles.

Section II : Mensualisation

Article VII.2.1 -

(Avenant n° 18 du 15.02.91) "**a**) *Tous les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée dont la durée hebdomadaire de travail effectif, calculée en moyenne sur l'année civile, est égale ou supérieure à la durée légale hebdomadaire, sont mensualisés.*"

b) L'employeur, qui décide d'avoir recours à la variation de la durée normale du travail en appliquant les dispositions des chapitres 6 et 10 de l'accord national du 23 décembre 1981, doit commencer à mensualiser durant une période de morte-saison propre à l'exploitation ou à l'entreprise et de préférence au premier janvier, ceci pour permettre la récupération.

c) Les salariés, sous contrat de travail à durée indéterminée dont la durée hebdomadaire de travail effectif calculée en moyenne sur l'année civile est inférieure à la durée légale hebdomadaire, peuvent être mensualisés.

En ce cas, les modalités de la mensualisation convenue doivent être constatées par écrit.

Article VII.2.2 -

(Avenant n°39 du 15 Janvier 2002 étendu par arrêté ministériel du 25/10/2002 – Journal Officiel du 23/11/2002)

« a) Dans le cadre de la mensualisation, l'horaire mensuel moyen des salariés visés au a) et b) de l'article VII.2.1 précédent est calculé chaque année selon la règle suivante :

$$\frac{\text{durée légale hebdomadaire} \times 52}{12} = »$$

L'employeur et le salarié ne peuvent considérer l'horaire mensuel moyen établi selon la règle de mensualisation comme un horaire forfaitaire.

Aucun salarié ne peut se prévaloir de cet horaire mensuel moyen comme d'une garantie d'horaire donnant lieu à garantie de salaire.

b) Sauf s'il est fait application des dispositions visées au b) de l'article précédent, si dans une semaine déterminée un salarié ne totalise de son fait qu'un nombre d'heures de travail inférieur à la durée légale hebdomadaire, l'employeur doit soustraire de l'horaire mensuel moyen le nombre d'heures manquantes.

Si le nombre d'heures de travail totalisé est supérieur à la durée légale hebdomadaire, l'employeur doit ajouter à l'horaire mensuel moyen ces heures totalisées en sus en distinguant parmi les heures supplémentaires celles rémunérées au taux majoré de 25 p. cent de celles rémunérées au taux majoré de 50 p. cent et les heures de récupération au taux de 25 p. cent s'il en existe.

Article VII.2.3 -

Si la fin du contrat de travail est antérieure à celle de l'année de mensualisation en cours, la mensualisation inachevée est réputée sans effet depuis le début de l'année.

Toutes les rémunérations versées depuis le début de celle-ci sont réputées "acomptes". Les paies échues sont calculées à nouveau comme si l'année en cours n'avait pas été mensualisée.

Les différences par excès ou par défaut sont prises en compte dans la liquidation des sommes dues pour la dernière période de travail ou du fait de la cessation du contrat de travail. Toutefois, dans le cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié mensualisé sur la durée légale hebdomadaire doit être au moins payé par semaine sur cette base.

Section III : Modalités de paiement

Article VII.3.1 -

Sur demande du salarié, l'employeur doit verser un ou plusieurs acomptes au cours du mois. Des acomptes ne peuvent être

Si la demande d'acompte est motivée par le départ en congé annuel, le travailleur a droit en outre à une avance correspondant à la durée de l'absence.

Le salaire qui est dû pour la durée du travail effectif au cours d'un mois doit être payé le dernier jour du mois et au plus tard avant le sixième jour du mois suivant.

Il doit être versé après déduction des retenues légales ainsi que du montant des acomptes éventuels et de la valeur des prestations en nature.

Article VII.3.2 -

(Avenant n° 49 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 – journal officiel du 9 février 2007)
« *S'il est fourni des prestations en nature en accessoire au contrat de travail, les modalités de fourniture et d'évaluation sont celles fixées par les articles suivants de la présente section et le tableau annexe C.* »

Les prix des prestations nourriture figurant au tableau annexe C ne sont révisés qu'à chaque modification conventionnelle des salaires.

Pour les apprentis, les déductions relatives aux prestations en nature -logement ou nourriture- ne pourront excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire. »

Article VII.3.3 -

Les denrées produites par l'exploitation sont évaluées au prix de vente à la production.

Article VII.3.4 -

(Avenant n° 49 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 - journal officiel du 9 février 2007)
« *Le prix des trois repas est égal à quatre fois et demie la valeur du minimum garanti :*

- petit déjeuner : 15 p. cent de ce montant journalier ;

- déjeuner : 50 p. cent de ce montant journalier ;

- dîner : 35 p. cent de ce montant journalier. »

Article VII.3.5 -

Les modalités de fourniture et d'évaluation de la prestation logement sont fixées par les articles ci-après de la présente section.

Article VII.3.6 -

(Avenant n° 49 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 – journal officiel du 9 février 2007)
« *Avant chaque remise des clés d'un logement, les parties dresseront sur papier libre un inventaire contradictoire de l'habitation, de ses équipements et du mobilier s'il en est fourni, des annexes de l'habitation et de ses abords.* »

Le salarié doit libérer le logement le même jour que la fin du contrat de travail. Par exception et dans le cas particulier de licenciement pour faute grave sans préavis, le salarié doit libérer le logement dans les trente jours qui suivent le dernier jour travaillé. »

Article VII.3.7 -

(Avenant n° 49 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 - journal officiel du 9 février 2007)
« a) Pour le logement dit familial, les parties évalueront « la redevance mensuelle de base » conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, publié au journal officiel du 29 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole.

Les taxes municipales et la taxe d'habitation sont à la charge du salarié.

b) A l'embauche ou après si les critères d'appréciation de l'habitation changent, les parties peuvent d'un commun accord moduler le prix de la redevance de base de vingt pour cent en plus ou en moins, en appréciant notamment les critères suivants :

- localisation de l'habitation et environnement ;*
- état général de l'habitation ;*
- condition d'habitabilité et de confort (aménagement de la salle d'eau et de la cuisine) ;*
- coût du chauffage ;*
- valeur locative de l'habitation.*

Si les parties décident de moduler le prix de la redevance de base, elles doivent constater leur accord par écrit dans les formes prévues par l'article III.3, en précisant les raisons motivant la modulation choisie.

c) Le maintien des lieux en leur état incombe au salarié. Le salarié doit assurer l'hygiène des installations sanitaires, l'entretien des installations de chauffage et d'eau, la protection de celles-ci contre le gel. Il doit informer l'employeur de tout événement pouvant détériorer le logement et ses équipements. Il doit en outre souscrire une assurance couvrant les risques locatifs. En tant que de besoin et à la condition de prévenir le salarié huit jours à l'avance, l'employeur peut visiter le logement pour contrôler l'exécution de ces obligations. »

Article VII.3.8 -

(Avenant n°49 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 – journal officiel du 9 février 2007)
« Pour un logement en dortoir meublé avec chauffage, draps fournis et lavés par l'employeur, la redevance est égale à neuf fois le prix du minimum garanti. La redevance mensuelle s'entend charges comprises. »

Article VII.3.9 -

(Avenant n° 49 du 5 juillet 2006 : étendu par arrêté du 19 janvier 2007 – journal officiel du 9 février 2007)
« L'évaluation par semaine est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centime d'euro le plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets quel que soit le nombre des jours ouvrables y contenus.

Pour les salariés ne couchant qu'occasionnellement, le prix de la nuitée est égal au 1/6ème de la redevance hebdomadaire.»

Article VII.3.10 -

Dans les logements en chambre individuelle ou en dortoir, les occupants ont à leur charge l'entretien courant des locaux et de leur mobilier ainsi que le maintien de la propreté des équipements sanitaires.

Dans les locaux affectés au logement collectif, l'employeur est responsable de la bonne conduite des occupants dans les mêmes conditions que sur les lieux de travail.

CHAPITRE VIII
PROTECTION SOCIALE

Article VIII.1 -

L'employeur occupant un ou plusieurs salariés situés dans le champ d'application de la convention nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles doit affilier ceux-ci à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (C.P.C.E.A.). (1)

Le régime choisi, s'il n'est pas le régime minimal obligatoire, doit être mentionné dans le contrat individuel de travail.

Article VIII.2 -

L'employeur doit affilier les autres salariés à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA) (2). L'affiliation à cette caisse se fait auprès de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole d'Eure-et-Loir (MSA) (3).

Article VIII.3 -

(Avenant n° 43 du 12 Décembre 2002 étendu par arrêté ministériel du 12 mai 2003 – J.O. du 31 mai 2003)
(Avenant n° 44 du 7 juillet 2003)

" 1. Incapacité temporaire

Les travailleurs visés à l'article VIII-2 précédent ont droit à une indemnité journalière complémentaire, lorsqu'ils reçoivent l'indemnité journalière des assurances sociales agricoles dans les cas suivants :

- maladie ou accident de la vie privée ;*
- accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle.*

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, cette indemnité est due à compter du 6^{ème} jour d'arrêt.

Le salarié victime d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle, sera indemnisé à compter du premier jour.

Le salaire brut est maintenu à 90 % pendant trente jours plus dix jours par période de cinq ans d'ancienneté, puis à 80 %. Dans tous les cas, la prise en charge est limitée à 100 % du salaire brut.

2. Incapacité permanente

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 selon la nomenclature adoptée par la Caisse d'Assurances Sociales recevant les cotisations du secteur, ou d'une rente accident de travail, pour un taux d'incapacité de travail au moins égal à 66,66 %, les salariés bénéficient d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % du 1/12^{ème} des rémunérations perçues au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

(1) C.P.C.E.A. : 20, rue de Clichy - 75441 PARIS CEDEX 09

(1) C.A.M.A.R..C.A. : 8-10 rue d'astorg - 75008 PARIS

(2) M.S.A. : 5 rue Chanzy - B.P. 85 - 28037 CHARTRES CEDEX

3. Financement

Le financement des garanties prévues aux points 1 et 2 ci-dessus est assuré par une cotisation de 1,15 % dont 0,70 % à la charge de l'employeur et 0,45 % à la charge du salarié.

Toutefois, compte tenu des excédents constatés pour le régime en vigueur jusqu'au 31.12.2002, l'appel de cette cotisation est fixé à 80 % pendant au moins 3 ans.

Après ce délai, le taux d'appel fera l'objet d'une renégociation si les résultats font apparaître un solde déficitaire de plus de 15 %.

Le taux de cotisation appliqué au 1^{er} janvier 2003 est donc égal à 0,92 % soit :

- 0,56 % pour les employeurs,*
- 0,36 % pour les salariés.*

La fraction de cotisation à la charge des employeurs couvre la totalité des droits fixés par l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les indemnités servies en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle.

4. Organisme assureur

La gestion des garanties définies par le présent accord est confiée à CAMARCA Prévoyance - 13/15 rue de la Ville l'Evêque - 75382 PARIS CEDEX 08.

Les conditions et les modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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

5. Date d'effet

Le régime mis en place par le présent article prend effet au 1^{er} janvier 2003.

Les prestations qu'il instaure s'appliquent aux événements survenus à compter du 1^{er} janvier 2003 ainsi qu'à ceux en cours de prise en charge à cette date : les prestations Incapacité Permanente bénéficient également aux salariés s'étant vus attribuer une pension d'invalidité ou une rente accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, à compter du 1^{er} janvier 2002."

CHAPITRE IX

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article IX.1 -

(Avenant n°48 du 15 mars 2006 : étendu par arrêté du 31 août 2006 - journal officiel du 15/09/06)

« L'employeur et le salarié doivent respecter les durées des délais-congés fixées dans le tableau ci-après :

<u>POSTES DE TRAVAIL</u>	<i>ANCIENNETE CONTINUE Dans une même exploitation ou chez un même employeur</i>	DEMISSION	LICENCIEMENT
Groupe A : Postes d'exécution de la polyculture et d'élevage, des ETAR et C.U.M.A.	pendant la période d'essai ou à son terme	3 journées	6 journées
Groupe B : Postes de bureau	inférieure à deux ans	1 mois	1 mois
Groupe C : Postes d'atelier	égale ou supérieure à 2 ans	2 mois	2 mois
Groupe D : Postes d'employés de maison			
Groupe E et F		3 mois	3 mois

La décision de mettre fin au contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, la période du délai-congé se comptant de date à date et commençant le jour de présentation de cette lettre. »

Article IX.2 -

Le salarié licencié est autorisé à s'absenter pendant le délai-congé deux demi-journées par semaine jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi : une demi-journée est à son choix, l'autre au choix de l'employeur. Si le salarié demande que toutes ces absences soient groupées sur une seule semaine, l'employeur doit le lui accorder; en ce cas il appartient à l'employeur de fixer les dates.

Lorsqu'habituellement la durée hebdomadaire de travail de l'ayant droit est inférieure à la durée légale, la durée des absences est réduite proportionnellement.

Les absences autorisées par le présent article ne peuvent être une cause de réduction de salaire.

Article IX.3 -

(Avenant n° 18 du 15 Février 1991) *"Pour les salariés classés à un coefficient inférieur à 225, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de l'article 5 de l'accord Interprofessionnel du 10 Décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi n° 78-49 du 19 Janvier 1978."*

Après quatre années d'ancienneté le salarié licencié ayant droit à un délai-congé dont le dernier poste de travail était classé dans le groupe E à un coefficient au moins égal à 225 ou dans le groupe F, a droit pour chaque année d'ancienneté à une indemnité égale à la moitié de son salaire mensuel avec maximum de neuf mois.

Cette indemnité est calculée sur le salaire brut moyen des douze mois précédant le dernier mois de travail, y compris les primes annuelles au prorata de chaque année civile prise en compte mais non compris les primes exceptionnelles.

Cette indemnité ne se cumule pas, ni avec l'indemnité légale, ni avec la prime de fin de carrière.

Article IX.4 -

Le salarié démissionnaire qui bénéficie de la préretraite ou de la pension de retraite sans coefficient de minoration et qui totalise au moins dix années continues d'ancienneté dans une exploitation ou chez un même employeur, a droit à une prime de fin de carrière calculée comme suit :

ANCIENNETE	MONTANT DE LA PRIME
à partir de 10 ans	0,5 mois de salaire
à partir de 15 ans	1,5 mois de salaire
à partir de 20 ans	2 mois de salaire

Cette prime est calculée sur le salaire brut moyen des douze mois précédant le dernier mois de travail, à l'exclusion des primes annuelles ou exceptionnelles. (Avenant n° 18 du 15 février 1981). *"A partir de 30 ans de présence, les primes annuelles ou exceptionnelles sont prises en compte."*

CHAPITRE X

MESURES DE CONTROLE ET PROCEDURE DE REGLEMENT

DU CONTENTIEUX CONVENTIONNEL

Section première : délégués syndicaux conventionnels

Article X.1.1 -

Les délégués syndicaux conventionnels exercent leur mandat dans toutes les exploitations et entreprises sauf celles où sont applicables les dispositions de l'article L 412-11 du Code du Travail.

Ils ont pour mandat de recueillir des informations sur l'application des accords nationaux susvisés, sur l'application de la présente convention et sur les requêtes des salariés en vue de la révision éventuelle de ces textes.

Article X.1.2 -

Les organisations départementales de salariés contractantes désigneront leurs délégués parmi les salariés des exploitations et entreprises situées dans le champ d'application de la convention.

Le nombre des délégués de chaque organisation peut atteindre six pour l'ensemble du département.

Article X.1.3 -

Pour chaque désignation de délégués, l'organisation de salariés concernée informera par lettre recommandée avec avis de réception l'employeur du délégué désigné et la F.D.S.E.A. d'Eure-et-Loir en précisant à celle-ci le nom et l'adresse personnelle du délégué ainsi que le nom et l'adresse de son employeur. Dans le cas de cessation de mandat d'un délégué, l'organisation de salariés devra le signifier dans les mêmes formes. L'organisation de salariés concernée adressera copie des lettres de désignation et de cessation de mandat au Service départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

Article X.1.4 -

Le délégué syndical peut exercer son mandat pendant l'horaire habituel de travail. Il dispose de quinze heures chaque trimestre civil. Il doit informer son employeur au moins deux jours à l'avance de l'heure et de la durée de son absence.

Cette absence n'est pas comptée comme travail effectué et n'est pas rémunérée.

Article X.1.5 -

a) Le délégué syndical doit informer par écrit deux jours au moins à l'avance le chef de l'exploitation où il viendra exercer son mandat, afin que celui-ci puisse prendre les dispositions nécessaires pour sa visite, notamment l'assistance d'un représentant de son organisation syndicale.

b) L'employeur ou son représentant doit donner accès au délégué dans toutes les parties de l'exploitation et peut l'y accompagner.

Si le délégué désire s'entretenir avec un ou plusieurs salariés, l'employeur doit mettre à sa disposition un local approprié et ne peut pas assister à l'entretien.

Le délégué n'est pas autorisé à tenir dans l'exploitation des assemblées syndicales.

La durée de sa visite ne peut excéder deux heures.

Pendant la visite, l'employeur reste tenu d'assurer l'ordre et la liberté du travail dans tous les locaux.

Il est interdit au délégué de rendre publiques toutes les informations qu'il recueille. Il peut en faire état auprès des commissions paritaires ou mixtes ou auprès de la commission d'interprétation définie dans la section II ci-après.

c) Les délégués syndicaux peuvent exercer leur mandat en participant aux réunions de la commission d'interprétation ou des commissions qui ont pour objet la discussion ou la modification de toutes conventions collectives départementales.

Section II : Commission d'interprétation

Article X.2.1 -

a) La Commission instituée par la présente section est compétente pour interpréter les dispositions de la convention en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci.

b) Cette commission est notamment compétente pour connaître des modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal", principe rappelé dans l'article VII.1.1.

Article X.2.2 -

a) La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales contractantes. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix.

b) La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire. Elle peut aussi être saisie par les agents chargés par la loi du contrôle de l'application de la convention collective.

La saisine doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs (1).

c) L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les trente jours qui suivent la réception de sa demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des deux tiers d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

Section III : Conciliation

Article X.3.1 -

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la section départementale agricole de conciliation d'Eure-et-Loir instituée par les articles L 523-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE- XI

DUREE - REVISION - DENONCIATION

Article XI.1 -

La présente convention collective entrera en vigueur à la date d'application de l'arrêté qui portera extension de toutes ses dispositions.

A partir de cette date la durée de la convention sera indéterminée.

Article XI.2 -

Toute partie contractante peut à tout moment demander la révision d'une ou plusieurs dispositions de la convention.

La demande doit viser explicitement les articles ou les tableaux annexes à modifier et proposer une rédaction nouvelle.

(1) Commission d'interprétation (F.D.S.E.A. service main-d'oeuvre), Maison de l'Agriculture, 10 rue Dieudonné Costes, 28024 CHARTRES CEDEX.

Article XI.3 -

Si une partie contractante souhaite la réunion de la commission paritaire elle doit faire la demande auprès de l'organisation représentative des employeurs qui assure le secrétariat de cette commission.

La commission doit être réunie au plus tard dans les trente jours qui suivent la demande de réunion.

Article XI.4 -

Si une partie contractante souhaite la réunion de la commission mixte elle doit en faire la demande auprès du Chef de Service départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

Article XI.5 -

Toute partie contractante peut mettre un terme à la convention en la dénonçant. La dénonciation ne peut pas être partielle. Elle ne peut porter que sur l'ensemble des dispositions de la convention.

Article XI.6 -

(Avenant n° 2 du 30 Janvier 1984) *«La dénonciation prend effet la veille du jour anniversaire du début du trimestre civil suivant son dépôt. En conséquence, le délai de préavis est la période qui s'écoule entre le dépôt et la fin du trimestre civil en cours».*

Article XI.7 -

Les représentants des organisations syndicales de salariés, à la condition que leur activité principale relève de la présente convention, auront droit au maintien de leur salaire par leur employeur principal, pendant leur absence pour participation à une commission mixte ou paritaire, jusqu'à concurrence par organisation syndicale et par an de quatre demi-journées pour chacune de ces commissions.

Lors de chaque réunion, chaque organisation syndicale de salariés devra communiquer par écrit à la F.D.S.E.A. les noms et adresses des deux salariés désignés ainsi que ceux de leurs employeurs.

Au plus tard dans les 3 jours qui suivent, la F.D.S.E.A. signifiera à ces employeurs l'obligation de maintien de salaire qui leur incombe.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article XII.1 -

Les parties contractantes se donnent acte mutuellement du fait qu'elles ont procédé à l'examen des dispositions visées par la première partie du chapitre 111 du titre 111 du livre I du Code du Travail.

Article XII.2 -

Dans un délai de deux semaines à compter de ce jour, l'organisation représentative des employeurs exécutera les formalités légales de publication de la convention et entreprendra la procédure d'extension.

Article XII.3 -

Lorsqu'un salarié embauché antérieurement jouissait dans un chapitre de la précédente convention, d'un ensemble de droits plus avantageux que ceux qui lui accorde ce chapitre, l'application de la convention ne peut pas avoir pour effet une réduction de ces droits.

Article XII.4 -

Les accords d'établissement qui seraient conclus par écrit en vue d'adapter à des conditions de travail propres à cet établissement un ou plusieurs groupes de dispositions corrélatives de la présente convention ne pourront avoir pour effet de réduire les avantages qui résultent pour les salariés concernés de l'application de chacun de ces groupes de dispositions.

TABLEAU ANNEXE A

REPERTOIRE DES POSTES DE TRAVAIL

Lorsqu'il est fait référence à des connaissances propres à un diplôme d'enseignement professionnel, il n'est pas fait de distinctions entre les salariés qui les ont acquises par une formation initiale ou par une formation continue ou encore par la pratique raisonnée du métier.

GROUPE A - Postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage, des E.T.A.R. et C.U.M.A.

(Avenant n° 41 du 11 Juillet 2002 étendu par arrêté ministériel du 25/10/2002 - Journal officiel du 23/11/2002)

«PREAMBULE :

Tout travail en agriculture doit se faire dans le strict respect des règles en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité. L'employeur s'assure en permanence que les moyens matériels et la formation sont fournis au salarié. Tout salarié peut être amené à assister un salarié de qualification supérieure.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter occasionnellement des tâches d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe et ce, sans perte de qualification ni de salaire.

Tout salarié quel que soit son niveau qui serait amené à assumer un poste de chef d'équipe de façon temporaire et exceptionnelle serait, le temps de cette mission financièrement assimilé au niveau IV.

Les exemples sont précisés après la table de concordance permettant d'illustrer l'emploi correspondant au niveau mais ces exemples ne sont pas exhaustifs.

Un entretien annuel entre l'employeur et le salarié, fixera les objectifs à atteindre par le salarié en terme d'expérience et de capacité professionnelle.

Cet entretien déterminera, le cas échéant, les formations nécessaires à l'acquisition d'un échelon ou d'un niveau supérieurs.

Cet entretien annuel fera l'objet d'un compte rendu écrit signé par les deux parties.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en 4 niveaux d'emplois subdivisés en 2 échelons et définis ci-après.

NIVEAU I – EMPLOIS SANS QUALIFICATION

Echelon 1

Emploi ne nécessitant aucune connaissance particulière, consistant en des travaux simples, répétitifs, réalisables après démonstration.

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

Emploi pouvant occasionnellement comporter l'utilisation d'équipements fixes ou mobiles préréglés, de manière simple.

Les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée passent automatiquement à l'échelon 2 après une campagne.

Echelon 2 :

Tout salarié en contrat à durée déterminée qui a exécuté une campagne supérieure à un mois dans la même activité est classé à cet échelon.

*Poste de salarié agricole occupant un emploi sans qualification du niveau I
La conduite d'engins est autorisée sauf ceux nécessitant une formation spécifique.*

NIVEAU II – EMPLOIS QUALIFIES

Echelon 1

Emploi comportant la réalisation de travaux dont l'exécution nécessite un savoir faire de base agricole, acquis par l'expérience ou par la formation et la participation occasionnelle à des travaux qualifiés. Le salarié travaille sous consigne permanente et quotidienne du chef d'exploitation ou d'un responsable.

Emploi nécessitant des aptitudes à la détection des anomalies ou incidents rencontrés et la prévenance systématique du chef d'exploitation ou d'un responsable.

Echelon 2 :

Idem échelon 1

Le salarié travaille sous consignes données pour chaque tâche par le chef d'exploitation ou d'un responsable.

Emploi nécessitant des aptitudes à la détection des anomalies ou incidents rencontrés et la prévenance du chef d'exploitation ou d'un responsable. Dans l'exécution de ces tâches il doit en cas d'anomalies, prendre les dispositions d'urgence techniques et de sécurité qui s'imposent.

NIVEAU III – EMPLOIS TRES QUALIFIES

Echelon 1 :

Emploi nécessitant une qualification ou une expérience dans l'activité agricole pour avoir la capacité de mesurer la correcte application des consignes données pour chaque tâche ainsi que la responsabilité de leur bonne exécution sous contrôle de l'employeur ou d'un responsable.

Echelon 2 :

Emploi correspondant aux tâches définies à l'échelon 1 mais nécessitant une expérience lui permettant d'acquérir une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données par l'employeur.

NIVEAU IV – EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES

Echelon 1 :

Emploi nécessitant :

- *une maîtrise et des connaissances techniques, une formation et/ou une expérience solide,*
- *le respect des orientations choisies par l'employeur*
- *l'adaptation permanente aux difficultés rencontrées sur le terrain.*

Il comporte pour le salarié la responsabilité de l'exécution du travail qui lui est confié à partir de directives générales. Il implique le compte rendu du travail effectué.

Echelon 2 :

Emploi comportant les mêmes éléments que l'échelon 1 et impliquant la prise en compte de l'environnement du travail tel que l'état du matériel, les besoins divers pour la bonne exécution des travaux de l'entreprise (entretien, produits, fournitures) en informant en temps voulu l'employeur.

TABLE DE CONCORDANCE

<i>Convention actuellement applicable</i>	<i>nouvelle convention</i>	<i>poste occupé</i>
Coef. 100 120 130	Niveau I	
	Echelon 1	
	Echelon 2	emploi sans qualification
Coef. 140 145	Niveau II	
	Echelon 1	emploi qualifié
	Echelon 2	
Coef. 150 160	Niveau III	
	Echelon 1	emploi très qualifié
	Echelon 2	
Coef. 170 180	Niveau IV	
	Echelon 1	emploi hautement qualifié
	Echelon 2	

EXEMPLES

NIVEAU II : EMPLOIS QUALIFIES

Le salarié est capable :

- *de conduire certains matériels roulants,*
- *d'utiliser l'informatique embarquée ;*
- *de procéder à l'entretien courant du matériel utilisé;*
- *de procéder au nettoyage de l'ensemble du matériel et des bâtiments de l'entreprise;*
- *d'enregistrer les opérations journalières ;*
- *de préparer et distribuer les aliments du bétail ;*
- *d'aider à la traite mécanique ;*
- *d'aider à la mise bas*
- *d'effectuer l'entretien courant du matériel d'élevage.*

NIVEAU III : EMPLOIS TRES QUALIFIES

En activité polyculture, le salarié est capable :

- *de conduire et de régler le matériel courant de l'entreprise,*
- *d'apprécier en cours de chantier, les conditions climatiques et les conditions du sol et d'adapter son travail en conséquence,*
- *de déceler les pannes et d'effectuer les réparations courantes,*
- *d'effectuer l'entretien et les réparations de base sur les installations diverses et les bâtiments d'exploitation,*
- *de rendre compte de son travail et de ses observations,*
- *d'effectuer tous les enregistrements nécessaires à l'entreprise,*
- *de maîtriser l'informatique liée à l'activité de l'entreprise.*

En activité élevage, le salarié est capable :

- *d'effectuer les soins nécessaires,*
- *d'effectuer les traitements préventifs et curatifs,*
- *d'appliquer les calculs de rations,*
- *d'effectuer l'ensemble de la traite ;*
- *de procéder aux mises bas normales sans recours à l'homme de l'art,*
- *de tenir à jour différents documents,*
- *d'assurer la conduite d'un élevage sous consignes.*

NIVEAU IV : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIE

Le salarié est capable de :

- *d'organiser son travail dans les meilleures conditions et de modifier l'emploi du temps s'il répond mieux aux directives qui ont été données ;*
- *de rendre compte du travail exécuté ainsi que de l'ensemble de ses observations pouvant intéresser l'exploitant ou son représentant dans le cadre d'une bonne gestion ;*
- *d'effectuer des réparations de maintenance et d'entretien sur l'entreprise (matériel et bâtiments).»*

(Avenant n° 47 du 15 mars 2006 : étendu par arrêté ministériel du 31 août 2006 - journal officiel du 15/09/2006)

EMPLOYES DE BUREAU (Groupe B) :

Préambule :

Ce sont des employés auxquels sont confiés divers travaux de bureau exécutés sous la responsabilité et suivant les consignes du chef d'entreprise ou d'un supérieur hiérarchique.

Figurent également dans cette catégorie les salariés affectés à un poste d'accueil ou de vente de produits à la ferme.

Les postes de bureau dans les exploitations de polyculture et d'élevage sont soumis à des variations saisonnières d'horaires dans les mêmes conditions que ceux des autres postes de travail de l'exploitation.

EMPLOI DE BUREAU - NIVEAU I - 2^{ème} ECHELON ou EMPLOI DE BUREAU NON QUALIFIE

Poste de salarié chargé de tenir les dossiers de l'exploitation.

Ce salarié peut être chargé notamment de travaux suivants :

- Permanence téléphonique,
- Frappe et classement du courrier, transmission des messages.

Un salarié de ce niveau chargé d'effectuer l'une des tâches de la liste non exhaustive du niveau supérieur sera classé au niveau II 2^{ème} échelon.

EMPLOI DE BUREAU - NIVEAU II - 2^{ème} ECHELON ou EMPLOI DE BUREAU QUALIFIE

Poste de salarié qui, en sus des travaux réalisés par un employé du niveau précédent, est chargé d'exécuter l'une des tâches de la liste non exhaustive suivante :

- Enregistrement de la durée du travail du personnel, des entrées de fournitures et des sorties de produits,
- Classement des factures,
- Tenue des fiches de champs et de troupeau,
- Préparation des documents nécessaires à l'établissement des inventaires et statistiques,
- Assurer l'orientation des visiteurs et le contrôle des livraisons.

Ce salarié sait utiliser les logiciels mis à sa disposition par le chef d'exploitation.

EMPLOI DE BUREAU - NIVEAU III - 2^{ème} ECHELON ou EMPLOI DE BUREAU TRES QUALIFIE

Poste de salarié qui, en sus des travaux d'employé de bureau qualifié est chargé notamment de réaliser les travaux suivants :

- Calculer la paye,
- Assurer la facturation,
- Vérifier le montant des factures et bordereaux de livraison,
- Etablir les inventaires et documents statistiques,
- Enregistrer comptablement les factures.

Ce salarié sait utiliser les logiciels mis à sa disposition par le chef d'exploitation.

Il peut, par exemple, être chargé par le Chef d'Exploitation de coordonner le travail d'un ou plusieurs employés de bureau de qualification inférieure.

EMPLOI DE BUREAU - NIVEAU IV - 2^{ème} ECHELON ou EMPLOI DE BUREAU HAUTEMENT QUALIFIE

Poste de salarié qui, en sus des travaux d'employé de bureau très qualifié est capable d'analyser des documents statistiques et d'exercer, suivant les directives reçues, certaines fonctions nécessitant des connaissances pratiques sur les réglementations commerciales, fiscales, sociales ou techniques.

Il doit être capable de faire preuve d'initiative et de prendre des responsabilités dans le cadre de ses fonctions. Il peut, par exemple, être chargé par le Chef d'exploitation de coordonner le travail d'un ou plusieurs employés de bureau de qualification inférieure.

POSTES D'ATELIER (Groupe C) :

Les postes ci-après définis sont ceux d'ateliers dont le travail s'effectue dans les lieux ou locaux liés à l'activité.

EMPLOI D'ASSISTANT MECANICIEN - NIVEAU II – 1^{er} ECHELON

Le salarié travaille sous consignes données, pour chaque tâche, par le chef d'exploitation ou d'un responsable.
Il sait utiliser le matériel fixe de l'atelier et tout outillage ;
Il procède à l'entretien courant du matériel ;
Il sait tenir les cahiers d'entretien.

EMPLOI DE MECANICIEN AGRICOLE - NIVEAU III - 2^{ème} ECHELON

Le salarié met en pratique des connaissances en mécanique, électricité embarquée, soudure et forge permettant d'assurer, si l'équipement est suffisant, la réparation des équipements de l'exploitation.

Il diagnostique et évalue les réparations ;
Il contrôle les résultats ;
Il adapte et combine des ensembles d'opérations ;
Il gère les stocks.

EMPLOIS D'ENTRETIEN ET DE MAINTENANCE (Groupe D) :

Préambule :

Les postes de travail des employés d'entretien et de maintenance au service d'un exploitant agricole, lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole, qui sont visés par le 3^o de l'article L 722-20 du Code rural et par les textes qui s'y réfèrent, constituent une section distincte au sens de l'article 1-7 de la convention lorsque leur service, de par sa nature et de par les locaux où il est exercé, est étranger à l'exploitation agricole. Ils ne sont donc pas situés dans le champ d'application de la convention agricole.

Les postes ci-après définis sont ceux d'employés d'entretien et de maintenance dont le travail s'effectue dans des lieux ou locaux liés à l'activité agricole.

Les postes de maintenance concernent l'entretien de l'intérieur et extérieur ainsi que la maintenance des appareils nécessaires à la réalisation de ces tâches.

EMPLOI D'ENTRETIEN ET DE MAINTENANCE NON QUALIFIE – NIVEAU I - ECHELON 1

Poste d'employé qui, suivant des consignes précises ou sous surveillance permanente, exécute des tâches répétitives de nettoyage et d'entretien.

Annexe :

Par exemple, le salarié est capable de :

- nettoyer et entretenir les locaux, chambres et literies,
- nettoyer et entretenir les ustensiles de cuisine,
- participer à la préparation des repas et du service à table,
- réaliser les travaux simples de jardinage,
- entretenir les abords des bâtiments.

EMPLOI D'ENTRETIEN ET DE MAINTENANCE QUALIFIE – NIVEAU II - ECHELON 1

Employé qualifié qui, en sus des travaux de l'employé d'entretien et de maintenance non qualifié, est amené à prendre des initiatives pour assurer les tâches qui lui sont confiées.

Il peut avoir à prendre des initiatives pour la coordination des travaux de son service.

Annexe :

Par exemple, le salarié est capable de :

- préparer les repas et servir à table,
- entretenir quotidiennement le linge,
- faire office de gardien pendant les absences de l'employeur et de sa famille dans le cadre de ses horaires de travail.

TABLE DE CONCORDANCE DES GROUPES B, C et D

EMPLOYES DE BUREAU (GROUPE B)

Convention actuellement applicable	Nouvelle convention	Poste occupé
Coefficients 120 / 130	Niveau I échelon 2	Emploi de bureau non qualifié
Coefficient 140	Niveau II échelon 2	Emploi de bureau qualifié
	Niveau III échelon 2	Emploi de bureau très qualifié
	Niveau IV échelon 2	Emploi de bureau hautement qualifié

POSTES D'ATELIER (GROUPE C)

Convention actuellement applicable	Nouvelle convention	Poste occupé
	Niveau II échelon 1	Emploi d'assistant mécanicien
Coefficient 160	Niveau III échelon 2	Emploi de mécanicien agricole

EMPLOIS D'ENTRETIEN ET DE MAINTENANCE (GROUPE D)

Convention actuellement applicable	Nouvelle convention	Poste occupé
Coefficients 100 / 115	Niveau I échelon 1	Emploi d'entretien et de maintenance non qualifié
Coefficient 125	Niveau II échelon 1	Emploi d'entretien et de maintenance qualifié

(Avenant n° 50 du 5 juillet 2006 : arrêté du 19 janvier 2007 - journal officiel du 9 février 2007)

"POSTES D'ENCADREMENT (Groupe E)
Préambule :

Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles, les salariés, participant aux travaux et exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative et commerciale, constatée généralement par un diplôme ou acquises par l'expérience personnelle et professionnelle et reconnues équivalentes, et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan administratif, technique ou de commandement.

Les cadres doivent évoluer avec les besoins de l'entreprise et ils se forment si nécessaire.

Ils ont, dans la limite des pouvoirs et des fonctions qui leur sont délégués, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à modifier en fonction de leurs responsabilités.

Dans tous les cas, les cadres respectent et font respecter les règles d'hygiène, de sécurité et les exigences de qualité et d'environnement. A cette fin ils contrôlent l'état des équipements, l'action du personnel subordonné le cas échéant.

Toute délégation de pouvoirs devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

ADJOINT D'EXPLOITATION OU DE CHANTIER 1^{er} échelon

Cadre dont les connaissances techniques et professionnelles sont au moins égales à celles qui sont exigées d'un employé de polyculture (niveau 4) ou d'un employé d'élevage (niveau 4).

Il exécute suivant les circonstances les programmes fixés par l'exploitant ou le chef d'entreprise ou leurs représentants, il organise et répartit les travaux entre les salariés qu'il a sous son autorité le cas échéant, il met en œuvre les moyens qui lui sont attribués, il informe l'exploitant aux différents stades de l'exécution, il propose éventuellement des décisions nouvelles.

Il donne au chef de l'exploitation ou d'entreprise des avis motivés sur les plans de production et sur les choix des équipements.

Il recherche les éventuels dysfonctionnements, analyse les problèmes et propose les solutions appropriées.

Il assure la rédaction des documents adaptés aux productions de l'exploitation ou de l'entreprise.

Il a connaissance des résultats techniques du secteur dont il a la charge.

ADJOINT D'EXPLOITATION OU DE CHANTIER 2^{ème} échelon

Cadre occupant un emploi d'adjoint d'exploitation ou de chantier 1^{er} échelon qui, après entretien annuel et en fonction de l'évolution de son poste de travail peut être amené à être classé au 2^{ème} échelon.

Il a connaissance des résultats techniques et économiques du secteur dont il a la charge.

RESPONSABLE D'EXPLOITATION OU DE CHANTIER 1^{er} échelon

Cadre qui assume et participe à l'activité de l'exploitation ou de l'entreprise. Il prend les décisions nécessaires à son fonctionnement.

Il exécute la totalité de ses prérogatives sous délégation de pouvoirs écrite.

Il étudie la valeur technique et financière des productions ou des activités de l'exploitation ou de l'entreprise.

RESPONSABLE D'EXPLOITATION OU DE CHANTIER 2^{ème} échelon

Cadre occupant un emploi de responsable d'exploitation ou de chantier (1^{er} échelon), qui a une expérience professionnelle significative et qui après entretien annuel et en fonction de l'évolution de son poste de travail peut être amené à être classé au 2^{ème} échelon.

CADRE DIRIGEANT (Groupe F)

Cadre disposant des délégations nécessaires pour gérer une exploitation ou une entreprise agricole.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

TABLE DE CONCORDANCE DES GROUPE E et F

POSTES D'ENCADREMENT (GROUPE E)

<i>Convention actuellement applicable</i>	<i>Nouvelle convention</i>	<i>Poste occupé</i>
<i>Coefficients 200/225</i>	<i>1^{er} échelon</i>	<i>Adjoint d'exploitation ou de chantier 1^{er} échelon</i>
<i>Coefficient 250</i>	<i>2^{ème} échelon</i>	<i>Adjoint d'exploitation ou de chantier 2^{ème} échelon</i>
<i>Coefficient 275</i>	<i>1^{er} échelon</i>	<i>Responsable d'exploitation ou de chantier 1^{er} échelon</i>
<i>Coefficient 300</i>	<i>2^{ème} échelon</i>	<i>Responsable d'exploitation ou de chantier 2^{ème} échelon</i>

CADRE DIRIGEANT (GROUPE F)

<i>Convention actuellement applicable</i>	<i>Nouvelle convention</i>	<i>Poste occupé</i>
<i>Coefficient 325/350</i>	<i>Cadre dirigeant</i>	<i>Cadre dirigeant</i>

..

TABLEAU ANNEXE B – BAREME DES SALAIRES HORAIRES GARANTIS

Avenant n° 53 du 7 septembre 2007 (date d'effet : 1^{er} octobre 2007) : étendu par arrêté préfectoral n° 2008-0103 du 25 janvier 2008)

''

GROUPE A : Postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage, des E.T.A.R. et C.U.M.A.								
Classification	Niveau I Echelon 1	Niveau I Echelon 2	Niveau II Echelon 1	Niveau II Echelon 2	Niveau III Echelon 1	Niveau III Echelon 2	Niveau IV Echelon 1	Niveau IV Echelon 2
Salaires horaires garantis	8,44 €	8,54 €	8,67 €	8,84 €	9,06 €	9,31 €	9,77 €	10,05 €
Salaires mensuels base 151,67 h	1 280,09 €	1 295,26 €	1 314,98 €	1 340,76 €	1 374,13 €	1 412,05 €	1 481,82 €	1 524,28 €

GROUPE B : Employés de bureau				
Classification	Niveau I Echelon 2	Niveau II Echelon 2	Niveau III Echelon 2	Niveau IV Echelon 2
Salaires horaires garantis	8,54 €	8,84 €	9,31 €	10,05 €
Salaires mensuels base 151,67 h	1 295,26 €	1 340,76 €	1 412,05 €	1 524,28 €

GROUPE C : Postes d'atelier		
Classification	Niveau II Echelon 1	Niveau III Echelon 2
Salaires horaires garantis	8,67 €	9,31 €
Salaires mensuels base 151,67 h	1 314,98 €	1 412,05 €

GROUPE D : Emplois d'entretien et de maintenance		
Classification	Niveau I Echelon 1	Niveau II Echelon 1
Salaires horaires Garantis	8,44 €	8,67 €
Salaires mensuels Base 151,67 h	1 280,09 €	1 314,98 €

GROUPE E : Postes d'encadrement				
Classification	Adjoint d'exploitation ou de chantier 1 ^{er} échelon	Adjoint d'exploitation ou de chantier 2 ^{ème} échelon	Responsable d'exploitation ou de chantier 1 ^{er} échelon	Responsable d'exploitation ou de chantier 2 ^{ème} échelon
Salaires horaires garantis	10,54 €	11,39 €	12,24 €	13,21 €
Salaires mensuels base 151,67 h	1 598,60 €	1 727,52 €	1 856,44 €	2 003,56 €

GROUPE F : Cadre dirigeant	
Classification	Cadre dirigeant
Salaire horaire garanti	14,27 €
Salaire mensuel base 151,67 h	2 164,33 €

TABLEAU ANNEXE C

BAREME DES PRESTATIONS EN NATURE

Avenant n° 53 du 7 septembre 2007 (date d'effet : 1^{er} octobre 2007) : étendu par arrêté préfectoral n° 2008-0103 du 25 janvier 2008

"

NOURRITURE	Petit-déjeuner	Déjeuner	Dîner	les 3 repas
	2,17 €	7,23 €	5,06 €	14,45 €

"

Ont après lecture signé :

- pour la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles d'Eure-et-Loir (F.D.S.E.A.) :

Gérard GERNEZ

- pour la Chambre Professionnelle des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux d'Eure-et-Loir (E.T.A.R.) :

Pierre CHANTELOUP

- pour la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole d'Eure-et-Loir (F.D.C.U.M.A.) :

Claude GAULARD

- pour l'Union Départementale du Syndicat C.G.T.-F.O. :

James DELANNOY

- pour la Fédération des Syndicats Chrétiens (C.F.T.C.) :

Jean LEBERT-DERRIENNIC

- pour le Syndicat C.F.D.T. des salariés agricoles d'Eure-et-Loir:

Maurice GUETTIER

- pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (C.G.C.) :

Gilbert LIROCHON