



SJE



FDSEA 21

CONVENTION COLLECTIVE

DU 21 NOVEMBRE 1997

IDCC 8262

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DE CÔTE D'OR,
NIEVRE ET YONNE

1 RUE DES COULOTS - 21110 BRETENIERE

☎ 03.80.68.67.68 📠 03.80.31.63.72 - courriel : sje@fdsea21.fr - site : www.fdsea21.fr



SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	6
Article 1 - <i>Champ d'application professionnel</i>	6
Article 2 - <i>Champ d'application territorial</i>	6
<i>(Avenant n°47 du 4 septembre 2012)</i>	6
Article 3 - <i>Publicité de la convention</i>	6
TITRE II : DUREE, REVISION, DENONCIATION	7
Article 4 - <i>Durée de la convention</i>	7
Article 5 - <i>Commission mixte "interdépartementale" de négociation</i>	7
<i>(Avenant n°37 du 7 mai 2010)</i>	7
Article 6 - <i>Révision de la convention</i>	7
Article 7 - <i>Dénonciation de la convention</i>	7
TITRE III : PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION	9
Article 8 - <i>Commission paritaire de conciliation</i>	9
Article 9 - <i>Modalités de mise en application de la convention collective</i>	9
TITRE IV : DROIT SYNDICAL - INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	10
Article 10 - <i>Liberté syndicale et d'opinion</i>	10
Article 11 - <i>Droit syndical</i>	10
Article 12 - <i>Délégués syndicaux</i>	11
Article 13 - <i>Délégués du personnel</i>	13
<i>(Avenant n°43 du 12 septembre 2011)</i>	13
Article 14 - <i>Comité d'entreprise</i>	13
<i>(Avenant n°43 du 12 septembre 2011)</i>	13

TITRE V : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	15
Article 15 - <i>Conditions d'embauche</i>	15
Article 16 - <i>Contrat de travail</i>	15
Article 17 - <i>Période d'essai des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise</i>	15
TITRE VI : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	17
Article 18 - <i>Absences</i>	17
Article 19 - <i>Ancienneté dans l'entreprise</i>	17
Article 20 - <i>Incidence de la maladie ou d'un accident sur le contrat de travail</i>	17
TITRE VII : CLASSIFICATION DES EMPLOIS	19
Article 21 - <i>Définition des emplois</i>	19
TITRE VIII : REMUNERATION	25
Article 22 - <i>Rémunération</i>	25
Article 23 - <i>Égalité professionnelle</i>	25
Article 24 - <i>Situations particulières</i>	25
<i>(Avenant n° 1 du 30 janvier 1998)</i>	25
Article 25 - <i>Paiement des salaires</i>	26
Article 26 - <i>Avantages en nature</i>	26
Article 26 bis - <i>Avantages en nature pour les apprentis</i>	27
Article 28 - <i>Prime d'ancienneté</i>	28
<i>(Avenant n°49 du 8 janvier 2013)</i>	28
Article 29 - <i>Frais professionnels</i>	28

TITRE IX : DUREE DU TRAVAIL 29

Article 30 - <i>Durée du travail</i>	29
Article 31 - <i>Heures complémentaires dans le cadre du temps partiel</i>	29
Article 31 bis - <i>Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail</i>	29
Article 31 ter - <i>Convention de forfait en jours</i>	29
Article 32 - <i>Astreintes</i>	30
Article 33 - <i>Travail de nuit et travaux pénibles</i>	31
Article 34 - <i>Repos hebdomadaire</i>	31

TITRE X : JOURS FERIES - CONGES PAYES 32

Article 35 - <i>Jours fériés</i>	32
Article 36 - <i>Congés payés</i>	32
Article 37 - <i>Congés pour événements familiaux</i>	32

TITRE XI : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 34

Article 38 - <i>Durée du préavis</i>	34
Article 39 - <i>Indemnité de licenciement</i>	34
Article 40 - <i>Indemnité de départ à la retraite</i>	34

TITRE XII : RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE 36

Article 41 - <i>Dispositions communes</i>	36
Article 42 - <i>Retraite complémentaire</i>	36
Article 43 - <i>Régime de prévoyance et de complémentaire santé</i>	36

TITRE XIII : PERSONNEL D'ENCADREMENT	37
Article 44 - <i>Champ d'application</i>	37
Article 45 - <i>Embauche</i>	37
Article 46 - <i>Durée du travail des salariés cadres</i>	37
Article 47 - <i>Convention de forfait en heures ou en jours</i>	38
Article 48 - <i>Secret professionnel - non concurrence</i>	38
Article 49 - <i>Maintien du contrat</i>	38
Article 50 - <i>Préavis</i>	38
Article 51 - <i>Indemnité de licenciement</i>	39
Article 52 - <i>Indemnité de départ à la retraite</i>	39
Article 53 - <i>Prévoyance</i>	39
TITRE XIV : DISPOSITIONS FINALES	40
Article 55 - <i>Avantages acquis</i>	40
Article 56 - <i>Entrée en vigueur</i>	40
ANNEXE I - BAREME DES SALAIRES	42
ANNEXE II - BASES DE REMUNERATION DU TRAVAIL A LA TACHE ET CONDITIONS D'EMPLOI SPECIFIQUES AUX TACHERONS	43
ANNEXE III - REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES	56
ANNEXE IV	
-	
DISPOSITIONS PRATIQUES RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES SALAIRES	63

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application professionnel

La présente convention collective de travail est applicable, quelles que soient leurs formes juridiques, aux exploitations et entreprises de culture et d'élevage, spécialisées ou non, de quelques natures qu'elles soient, aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ainsi qu'aux C.U.M.A., à l'exception des centres de dressage et d'entraînement de chevaux.

Article 2 - Champ d'application territorial

(Avenant n°47 du 4 septembre 2012)

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par les bâtiments principaux d'exploitation, est situé sur le territoire des départements de la Côte d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne, même si les terrains de cultures s'étendent sur d'autres départements, et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 3 - Publicité de la convention

L'employeur fournit à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. En outre, lors de l'embauche, chaque salarié est informé par écrit des modalités selon lesquelles il peut s'en procurer personnellement un exemplaire. Un avis est affiché à cet effet.

TITRE II : DUREE, REVISION, DENONCIATION

Article 4 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 - Commission mixte "interdépartementale" de négociation

(Avenant n°37 du 7 mai 2010)

Il est institué une commission mixte régionale de négociation de la convention composée comme suit :

- une délégation de 12 membres désignés par la ou les organisations patronales représentatives,
- une délégation de 12 membres désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives (*la répartition des délégués par syndicat est faite par accord entre les organisations syndicales représentatives*).

Les modalités d'absence et d'indemnisation des négociateurs sont réglées en fonction de l'accord du 21 janvier 1992 et de ses avenants.

La présidence et le secrétariat de la commission "sont assurés par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)" (*Avenant n°37 du 7 mai 2010*).

Le président est chargé de transmettre à chaque organisation syndicale membre de la commission les convocations et d'établir l'ordre du jour de chaque réunion, en y incluant chaque point demandé par chaque organisation. Les points non compris dans l'ordre du jour peuvent être examinés si les parties en sont d'accord.

Article 6 - Révision de la convention

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations (*Avenant n°1 du 30 janvier 1998*) "représentatives", à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission mixte régionale de négociation instituée par l'article 5 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au président de la commission et aux autres parties pour information, accompagnée des textes sur lesquels porte ladite demande et des projets de textes de remplacement proposés à la commission.

La commission a alors pour rôle de trouver en son sein un accord sur les modifications apportées, et de proposer leur ratification aux organisations (*Avenant n°1 du 30 janvier 1998*) "représentatives".

Article 7 - Dénonciation de la convention

La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires à tout moment. La dénonciation est signifiée par son auteur aux autres parties signataires et au président de la commission mixte de négociation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit donner lieu à dépôt conformément "aux articles L.2331-6 et D.2231-1" (*Avenant n°37 du 7 mai 2010*) du code du travail.

La dénonciation doit être précédée d'un préavis minimum de trois mois. La commission mixte de négociation est convoquée par son président dans les trois mois qui suivent l'expiration du préavis. A cet effet, la partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit adresser un nouveau projet de

convention aux autres parties signataires ainsi qu'au président de la commission mixte avant l'expiration du préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant dix-huit mois à compter de la date d'expiration du préavis.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Article 8 - Commission paritaire de conciliation

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire de conciliation dans le but de régler les conflits collectifs nés de l'application ou de l'interprétation des clauses de la présente convention.

Cette commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant de chaque organisation syndicale de salariés signataires de la convention et d'autant de membres titulaires et suppléants des organisations syndicales d'employeurs que de membres représentant les organisations de salariés. La présidence, dont la durée est limitée à un an, en est assurée alternativement par un représentant d'un syndicat salarié et par un représentant d'un syndicat employeur choisis par chaque délégation parmi les membres de la commission. "Le directeur ou la directrice de la DIRECCTE de Bourgogne " (Avenant n°37 du 7 mai 2010) est invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire. " Le secrétariat est assuré par la F.R.S.E.A." (Avenant n° 1 du 30 janvier 1998)

La commission paritaire de conciliation se réunit sur convocation de son président, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, dans un délai maximum de vingt jours à compter de la date où elle aura été saisie du litige. Les parties concernées sont invitées à comparaître.

Les solutions proposées pour le règlement du conflit doivent être adoptées par la majorité des membres présents. En aucun cas la voix du président n'est prépondérante.

A l'issue de la réunion, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord ou le désaccord, total ou partiel, des parties. Ce procès-verbal précise les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste. Il leur est notifié dans un délai de quinze jours.

Le recours à la commission paritaire de conciliation constituée en application du présent article ne fait pas obstacle à la saisine des instances prévues par la législation en vigueur pour le règlement des conflits collectifs.

En cas de non conciliation devant la commission paritaire, son président soumet le conflit à la procédure de médiation dans un délai de trente jours suivant la notification du procès-verbal de non conciliation.

Si la procédure de médiation n'est pas engagée ou en cas d'échec de celle-ci, les parties peuvent, d'un commun accord, désigner un arbitre dans un délai de trente jours.

Article 9 - Modalités de mise en application de la convention collective

Les différends individuels nés de l'application de la présente convention collective, notamment de la mise en œuvre de la classification, peuvent être soumis à la commission prévue à l'article 8, pendant la période de 18 mois suivant la date de dépôt de la convention.

La commission peut être saisie sur simple demande écrite adressée à son secrétariat.

Article 10 - Liberté syndicale et d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats professionnels constitués conformément aux dispositions "du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail, et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs membres.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à une organisation syndicale, l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Les employeurs et salariés ne doivent sous aucun prétexte se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit.

L'activité syndicale s'exerce dans le cadre prévu par la réglementation en vigueur.

Sur convocation de leur organisation syndicale, les salariés peuvent obtenir un congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Article 11 - Droit syndical

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux des salariés, conformément aux dispositions des articles "L.2131-1 et L.2142-1" du code du travail.

"Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés (ou plus) peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions définies au chapitre II du livre I de la deuxième partie du code du travail. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs" (Avenant n°37 du 7 mai 2010).

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts, est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article "L.2142-8" (Avenant n°37 du 7 mai 2010) du code du travail ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à cette réunion.

Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Les salariés ont droit à l'application du congé de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 12 - Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont désignés et exercent leurs attributions conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En outre, les parties conviennent des dispositions suivantes :

A - Le délégué syndical d'entreprise

1) Désignation

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué pour la représenter auprès de l'employeur dans les entreprises de plus de 25 salariés et de moins de 50 salariés.

2) Notification

Les noms et prénoms du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé.

Le délégué doit être âgé de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral. Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel.

3) Protection contre le licenciement

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués pendant (Avenant n° 1 du 30 janvier 1998) "douze mois" après cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

4) Les heures passées par le délégué syndical en réunion avec l'employeur lui sont payées comme temps de travail, sans être imputées sur son crédit d'heures.

Le délégué syndical peut disposer d'heures de délégation rémunérées et prises sur son temps de travail, après information préalable du chef d'entreprise sur les dates et les heures.

Le total mensuel des heures mises ainsi à la disposition de l'ensemble des délégués syndicaux est de 4 heures dont les deux premières sont rémunérées ; ces heures sont cumulables avec celles attribuées en tant que délégué du personnel.

B - Le délégué interentreprises

Le présent paragraphe fixe le statut et les attributions des délégués interentreprises qui représentent, auprès des employeurs, les organisations syndicales qui les ont désignés.

Il est applicable à toutes les exploitations et entreprises visées à l'article 1 - *champ d'application professionnel* - qui emploient habituellement moins de onze salariés ou qui, employant habituellement plus de dix salariés, ne comportent pas de délégué du personnel élu, conformément aux dispositions du "titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail" (Avenant n°37 du 7 mai 2010), les élections normalement organisées ayant abouti à un procès-verbal de carence.

1) Statut du délégué interentreprises

Chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué interentreprises dans chacun des arrondissements des départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne.

Il est convenu, en ce qui concerne les salariés cadres d'exploitation, que la circonscription est le département et que l'organisation syndicale a la faculté de désigner un délégué titulaire et un délégué suppléant qui pourront, tour à tour, exercer leurs fonctions. Notification de cette désignation est faite par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisation syndicale patronale, l'employeur du délégué interentreprises et l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé.

Le délégué interentreprises ne peut être désigné que parmi les salariés travaillant dans une exploitation ou entreprise agricole de la circonscription et ayant exercé son activité professionnelle de façon permanente depuis au moins un an. Les organisations syndicales désignent le délégué interentreprises dans les entreprises de 7 à 10 salariés.

Le délégué interentreprises doit être âgé de 18 ans accomplis et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral.

La ou les organisations syndicales patronales doivent notifier également par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales de salariés intéressées et à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé les noms et adresses des délégués employeurs.

Un employeur qui veut licencier un délégué interentreprises doit informer l'organisation dont relève ce délégué et obtenir, ensuite, l'accord de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé dans les formes prévues pour les délégués syndicaux. Le délégué interentreprises bénéficie de la même protection.

Autorisation d'absence

Le chef d'exploitation est tenu de laisser aux délégués interentreprises, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 8 heures par mois dont les 4 premières sont rémunérées et les 4 suivantes peuvent être récupérées par accord entre les parties, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ; ces heures sont cumulables sur trois mois. De plus, le fractionnement de ce cumul sur plusieurs semaines peut être exigé par l'employeur.

2) Attribution du délégué interentreprises

Au niveau des exploitations et entreprises agricoles de sa circonscription, le délégué interentreprises exerce, pour le compte des membres de son syndicat, les fonctions de délégué du

personnel telles qu'elles sont définies par le "titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail" (Avenant n°37 du 7 mai 2010).

Lorsqu'il est sollicité par un salarié, le délégué interentreprises peut intervenir directement auprès de l'employeur pour lui présenter les réclamations relatives à l'application des textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'à celle de la convention collective en vigueur.

L'employeur est tenu de recevoir le délégué interentreprises à condition que celui-ci se soit conformé à la procédure suivante :

- a) Le délégué interentreprises doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 48 heures à l'avance, par note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. La date, l'heure et le lieu de rencontre sont alors fixés dans les meilleurs délais, d'un commun accord, entre l'employeur et le délégué.
- b) Le délégué interentreprises doit informer le délégué des employeurs dans les mêmes conditions ; le délégué des employeurs peut assister à l'entretien, notamment s'il est appelé par l'employeur concerné.
- c) Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué interentreprises doit informer de son absence son propre employeur 48 heures à l'avance.

A la demande de l'un des deux délégués, et à condition de le prévenir assez tôt, il peut être fait appel à l'assistance de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé ou son représentant. De toute manière, le délégué interentreprises est habilité à saisir l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé, ou son représentant, de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dont celui-ci est chargé d'assurer le contrôle.

En dehors de la procédure décrite ci-dessus, le délégué interentreprises ne peut pénétrer dans l'exploitation qu'avec l'autorisation de l'employeur. Toutefois, il peut pénétrer dans le logement personnel du salarié, quelle que soit la disposition des lieux, si celui-ci l'y invite. Le délégué interentreprises ne peut intervenir dans la gestion de l'entreprise et il ne peut, en aucun cas, exiger la communication des livres comptables, sauf dans la mesure où le contenu de ceux-ci a une incidence directe et exclusive sur le règlement d'un conflit de travail. Les droits définis ci-dessus doivent être compris comme strictement limités au cas précité ; une obligation de discrétion incombe au délégué interentreprises.

Article 13 - Délégués du personnel (Avenant n°43 du 12 septembre 2011)

Les délégués du personnel sont désignés par voie d'élection pour une durée de deux années dans chaque établissement comprenant onze salariés et plus.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés et est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Leurs fonctions sont définies par "le titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail.

Article 14 - Comité d'entreprise (Avenant n°43 du 12 septembre 2011)

Les comités d'entreprise sont constitués conformément à la législation en vigueur dans les entreprises d'au moins 50 salariés si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Le mandat des membres du comité d'entreprise est de deux années.

Afin d'assurer le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise celui-ci doit bénéficier d'une contribution de l'employeur d'un montant de 0,25 % des salaires versés au cours de l'année de référence sous réserve des dispositions de l'article L.2323-86 du code du travail.

Cette contribution s'ajoute à la subvention de fonctionnement de l'institution d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute.

Article 15 - Conditions d'embauche

Lorsqu'un employeur embauche un salarié il peut exiger de celui-ci la présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail délivré par son dernier employeur sous peine de s'exposer de la part de celui-ci à une demande de dommages et intérêts pour débauchage.

Article 16 - Contrat de travail

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires en vertu des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Il est établi pour chaque salarié, lors de l'embauche, un contrat de travail écrit en deux exemplaires originaux signés par l'employeur et par le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Cet écrit précise :

- la nature du contrat,
- la date d'effet,
- la période et les conditions d'emploi,
- l'emploi ou le poste à tenir avec le niveau et l'échelon accordés,
- les conditions particulières de travail (*notamment celles relatives à la sécurité*),
- la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail,
- la durée de la période d'essai,
- les éléments de la rémunération,
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise,
- les clauses particulières, le cas échéant, liées au poste proposé.

Le contrat à temps partiel, outre les clauses précédentes, et le contrat à durée déterminée répondent aux conditions du code du travail.

Toute modification d'un élément fondamental du contrat de travail par l'une des parties ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'autre. Cet accord fait l'objet d'un avenant écrit, signé et joint au texte d'origine.

Article 17 - Période d'essai des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Tout contrat de travail peut être conclu avec une période d'essai par accord écrit entre les parties.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir une période d'essai conformément aux articles L. 1242-10, L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée ne peut excéder :

- deux mois calendaires pour les ouvriers et les employés
- trois mois calendaires pour les techniciens et agents de maîtrise

Durant cette période le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans justification de motif, et sans indemnité de rupture.

Par accord écrit des parties, la période d'essai peut être prolongée une fois pour une durée ne pouvant excéder sa durée initiale.

La rupture par l'employeur de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et un mois ;
- 2 semaines lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et trois mois de présence ;
- 1 mois lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à trois mois.

La rupture par le salarié de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
- 48 heures dans les autres cas.

Les délais de prévenance visés ci-dessus ne peuvent, en aucun cas, avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche définitive.

Article 18 - Absences

Toute absence pour raisons personnelles doit être autorisée préalablement et motivée (*sauf urgence absolue ou force majeure*). Elle n'est pas rémunérée ou fait l'objet d'une retenue sur la rémunération mensuelle. Toutefois, après entente entre l'employeur et le salarié, les heures de travail non exécutées, dans la limite de 16 heures par mois, peuvent être effectuées pendant le mois où survient l'absence et au plus tard dans le courant du mois suivant (*Avenant n° 1 du 30 janvier 1998*).

Article 19 - Ancienneté dans l'entreprise

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont comptés comme temps de présence continue dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté (*Avenant n° 1 du 30 janvier 1998*) "sous réserve de l'application des dispositions législatives assimilant certaines périodes d'absence à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté" :

- le service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service national,
- les périodes militaires obligatoires ainsi que les temps de mobilisation,
- les congés de formation prévus aux articles "L.6322-1 à L.6322-3, L.3142-12 et L.3142-43 du code du travail" (*Avenant n°37 du 7 mai 2010*),
- les interruptions pour maladie, pour accident "de la vie privée ou de trajet" (*Avenant n° 1 du 30 janvier 1998*) ou maternité, dans la limite maximum de trois ans,
- la durée des missions effectuées dans l'entreprise par un travailleur temporaire au cours des trois mois précédant l'embauchage,
- les interruptions pour accident de travail et maladie professionnelle (*Avenant n° 1 du 30 janvier 1998*).

Article 20 - Incidence de la maladie ou d'un accident sur le contrat de travail

A - Maladies ou accidents de la vie privée ou de trajet

1) Les absences pour incapacité résultant de maladie ou d'accident, justifiées par certificat médical dont l'employeur a été avisé dans les trois jours francs, sauf cas de force majeure, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Il ne peut être procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ou de trajet jusqu'à concurrence de six mois d'interruption de travail cumulés sur une période de douze mois consécutifs.

2) A l'issue de la suspension du contrat de travail, le maintien dans l'emploi ou le reclassement se fait suivant les dispositions du Code du travail ("*articles L.1226-2 à L.1226-4*" *avenant n°37 du 7 mai 2010*).

B - Accidents du travail et maladies professionnelles

1) Pendant l'arrêt de travail

L'employeur ne peut licencier un salarié pendant les périodes de suspension du contrat de travail dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sauf en cas de faute grave du salarié ou si l'employeur justifie de l'impossibilité, pour un motif non lié à l'accident ou la maladie, de maintenir le contrat.

2) A l'issue de l'arrêt de travail

Le salarié déclaré apte par le médecin du travail doit retrouver le même emploi et la même rémunération.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, au besoin en aménageant un poste de travail, ou en permettant une mutation.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie, par écrit, de l'impossibilité où il se trouve de proposer un autre emploi, ou si le salarié refuse le nouvel emploi proposé.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter les procédures prévues par le code du travail et le salarié perçoit l'indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Ces indemnités sont calculées sur la moyenne des trois derniers mois de salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler à son poste de travail initial.

Article 21 - Définition des emplois

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- a) C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les éléments déterminants de la classification sont les tâches confiées au salarié, son degré d'autonomie et de responsabilité, la référence aux diplômes ne servant qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.
- b) Les descriptions d'emplois données ci-après ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des exploitations en termes d'organisation, de productions, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi.
- c) Un salarié peut être amené à effectuer des tâches relevant d'un niveau inférieur à l'emploi qu'il occupe.
- d) Une même dénomination de poste peut correspondre à plusieurs niveaux de classification (exemple : un employé d'élevage peut être classé entre le niveau 1 et le niveau 4), le niveau et l'échelon à retenir pour le salarié dépendent alors de ses activités réelles au regard de la description attachée à ce niveau et à cet échelon.
- e) S'agissant des postes de travail portant sur des fonctions transversales (secrétariat, comptabilité, commercial, gestion des ressources humaines, qualité etc ...), le salarié sera classé au regard des définitions ci-dessous en fonction de son niveau d'autonomie et de responsabilité, mais sans tenir compte des aspects techniques relatifs à l'activité de production agricole figurant dans ces définitions. L'intitulé du poste devra autant que possible être représentatif des fonctions réelles du salarié (ex : secrétaire comptable, responsable qualité ...).
- f) Quel que soit son niveau d'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.
- g) Le bulletin de paie du salarié doit mentionner l'intitulé de son poste, la catégorie à laquelle il appartient (ouvrier/employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre) ainsi que le niveau et l'échelon auxquels il est classé.
- h) Des grilles synthétiques des classifications ci-dessous sont proposées en annexe V. Ces grilles donnent des exemples d'intitulés de poste et de tâches attachées à certains postes, elles donnent en outre des indications pratiques pour l'utilisation de la classification. Les dispositions de l'annexe V n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles du présent titre, mais seulement d'en faciliter la mise en œuvre.
- i) Il est recommandé, lors de l'embauche et à l'occasion de tout changement significatif de poste ou de fonctions, d'établir une description de poste pour le salarié. Cette description sera de préférence établie par écrit, en double exemplaires signés des parties, dont un remis au salarié et le second conservé par l'employeur. Un modèle de ce document figure en annexe V.

- j) A l'occasion du passage à une classification supérieure, il peut être prévu une période probatoire à l'issue de laquelle l'employeur ou le salarié peuvent décider de revenir à la classification et au niveau de rémunération initiaux (sans toutefois que le contrat de travail ne puisse être rompu). Cette période probatoire ne peut exister qu'avec l'accord des deux parties, formalisé par écrit. La durée de la période probatoire ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour l'embauche sur le poste proposé et peut être renouvelée au même titre que cette dernière.

La classification des emplois est la suivante :

OUVRIERS ET EMPLOYES

Niveau 1 - emplois d'exécutant

Echelon 1

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

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

Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau 2 - emplois spécialisés

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas le caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau 3 - emplois qualifiés

Echelon 1

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

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

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

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1er échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Niveau 4 - emplois hautement qualifiés

Echelon 1

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

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

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

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).

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (TAM)

Niveau 1

Echelon 1 - technicien

A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

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

👉 Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des 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).

Technicien

A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau 2

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

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).

Agent de maîtrise

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).

CADRES

Niveau 1

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau 2

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

TITRE VIII : REMUNERATION

Article 22 - Rémunération

Les salaires minima afférents à chaque emploi sont fixés par l'annexe I à la présente convention collective.

Les conditions d'emploi et de rémunération des ouvriers tâcherons sont fixées en annexe II.

La mensualisation a pour but de déterminer le salaire mensuel indépendamment du nombre de jours réellement ouvrés dans le mois, en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le salaire mensuel est ainsi déterminé par la formule :

$$\frac{\text{Durée hebdomadaire de travail} \times 52 \text{ semaines} \times \text{salaire horaire}}{12 \text{ mois}}$$

Tous les salariés bénéficient de la mensualisation à l'exclusion (Avenant n° 1 du 30 janvier 1998) "des travailleurs saisonniers". Elle est facultative pour les salariés occupés à temps partiel annualisé.

Les travailleurs saisonniers recrutés pour les seuls travaux des vendanges relèvent de la classification des emplois prévue à l'article 21 selon les modalités suivantes :

- Coupeur-trieur : Niveau 1 - Échelon 1
- Porteur : Niveau 1 - Échelon 2

Article 23 - Égalité professionnelle

(Avenant n° 1 du 30 janvier 1998)

En application des dispositions de l'article "L.1142-1" (Avenant n°37 du 7 mai 2010) du Code du travail il ne peut y avoir aucune discrimination fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et de rémunération.

Toutes mesures sont prises pour assurer l'égalité de traitement envers les salariés en application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Les salariés étrangers bénéficient des mêmes conditions d'emploi et de rémunération que les salariés français.

Article 24 - Situations particulières

(Avenant n° 1 du 30 janvier 1998)

A - Jeunes travailleurs

Le taux des salaires des ouvriers de moins de 18 ans est fixé comme suit, par rapport à ceux des ouvriers de même catégorie professionnelle que celle où ils sont embauchés :

- moins de 17 ans : 80 %.
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Toutefois, les salaires des jeunes ouvriers sont équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a, avec ces derniers, égalité de travail et de rendement.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat prévoyant des modalités particulières de rémunération.

B - Travailleurs handicapés (Avenant n° 1 du 30 janvier 1998)

Les travailleurs handicapés sont employés et rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les employeurs prennent toutes dispositions afin que les travailleurs handicapés puissent bénéficier, le cas échéant, du complément de rémunération versé par l'État.

C- Salaire des apprentis (Avenant n° 17 du 3 décembre 2003)

Fixé en pourcentage du SMIC, le salaire minimum conventionnel de l'apprenti varie en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat conformément au tableau suivant :

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	De 21 ans et plus
1 ^{ère} année	35 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	41 %	53 %	61 %

Article 25 - Paiement des salaires

La paie est effectuée :

- soit par chèque barré remis au salarié,
- soit par virement à un compte postal ou bancaire indiqué par le salarié.

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article "L.3241-1" (Avenant n°37 du 7 mai 2010) du Code du travail la paie peut être effectuée en espèces au salarié qui le demande.

La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux du travail.

La paie est faite une fois par mois, au plus tard le 5 du mois qui suit la période de travail (sauf accords particuliers). Les salariés ont la possibilité de percevoir tous les 15 jours un acompte sur le salaire dû pour le travail effectué jusqu'à la date du paiement de l'acompte.

Article 26 - Avantages en nature

A - Nourriture

La valeur journalière de la nourriture fournie par l'employeur à son salarié est évaluée à 4 fois le minimum garanti répartie ainsi :

- petit déjeuner : 0,8 minimum garanti
- déjeuner : 1,6 minimum garanti
- dîner : 1,6 minimum garanti

B - Logement par mois (fourni à titre d'accessoire du contrat de travail)

1) Evaluation (les coefficients sont des multiplicateurs du minimum garanti)

a) Logements non meublés : 4 catégories

		coefficient
4 ^{ème}	Logement composé d'une pièce habitable répondant aux normes minima de la réglementation	15
3 ^{ème}	Logement type F 1 (1 pièce + cuisine)	20
2 ^{ème}	Logement type F 2 (2 pièces + cuisine)	30
1 ^{ère}	Logement type F 3 et plus (3 pièces et plus + cuisine)	40

La location d'un logement présentant des avantages exceptionnels (chauffage central, garage...) ou ouvrant droit à l'allocation logement fait l'objet d'un accord écrit de gré à gré.

b) Chambres meublées :

Chambres ordinaires répondant aux normes minima de la réglementation

	coefficient
Assimilation au logement 4 ^e catégorie	15

c) Dortoirs : 2 catégories

		coefficient
2 ^{ème}	Dortoir ordinaire répondant aux normes minima de la réglementation	8
1 ^{ère}	Dortoir présentant des éléments de confort	14

2) État des lieux

Un état des lieux contradictoire doit être dressé lors de la prise en charge, en double exemplaire, sur papier libre. Si l'état des lieux n'a pas été établi d'un commun accord entre les parties au moment de la prise de possession du logement, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne peut être réclamée à la partie prenante, sauf si l'employeur peut apporter la preuve de la dégradation ou de la détérioration du fait de l'occupant.

L'état des lieux détermine la catégorie du classement du logement en cause.

C - Électricité - eau courante - gaz - téléphone

Ces avantages ne peuvent donner lieu à retenue que dans la mesure où le logement est équipé de compteurs individuels.

D - Fourniture de bois de chauffage et de cuisine - blanchissage et raccommodage - mise à disposition de terrains cultivables

L'évaluation de ces avantages et autres non précisés doit être fixée de gré à gré dans le cadre d'un contrat écrit.

Article 26 bis - Avantages en nature pour les apprentis

(Avenant n° 9 du 23 novembre 2000)

A - La valeur journalière de la nourriture fournie par l'employeur à son apprenti est évaluée à 2,5 fois le minimum garanti répartie ainsi :

- Petit déjeuner : 0,5 minimum garanti
- Déjeuner : 1 minimum garanti
- Dîner : 1 minimum garanti

B - La prestation mensuelle de logement est égale à 8 fois le minimum garanti.

Article 27 - Réserve
(Avenant n° 27 du 30 juin 2006)

Article 28 - Prime d'ancienneté
(Avenant n°49 du 8 janvier 2013)

Une prime d'ancienneté annuelle est versée aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 4 ans au sens de l'article 19.

Le montant annuel de cette prime est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel versé au cours des 12 mois civils précédant la date anniversaire de l'embauche selon les taux suivants :

- 20 % à partir de 4 ans d'ancienneté ;
- 40 % à partir de 7 ans d'ancienneté ;
- 60 % à partir de 10 ans d'ancienneté.

La base de calcul de la prime inclut tous les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales, à l'exclusion de la prime d'ancienneté versée au titre de l'année précédente.

La prime d'ancienneté est versée pour la première fois avec la paie du mois au titre duquel la condition d'ancienneté a été acquise, puis chaque année avec la paie de ce même mois.

Les parties peuvent convenir d'un commun accord de mensualiser son versement. Cette modalité de versement ne peut toutefois être la cause d'une réduction du montant global annuel auquel le salarié peut prétendre.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, la prime d'ancienneté est due au prorata du nombre de mois de présence du salarié au sein des effectifs de l'entreprise durant l'année écoulée depuis la date anniversaire de son embauche.

Article 29 - Frais professionnels

A - Frais de déplacement

Les frais de déplacement pour les besoins de l'exploitation sont réglés en totalité sur présentation de justificatifs : frais de séjour, frais de voyage.

Dans le cas où le salarié se sert exceptionnellement de son propre véhicule pour les besoins de l'exploitation il lui est attribué l'indemnité kilométrique du barème fiscal officiel pour la tranche au-delà de 20 000 km.

B - Indemnité de panier des vendangeurs (Avenant n° 2 du 4 septembre 1998)

Une indemnité de panier est accordée au vendangeur dans les cas suivants :

- Si l'employeur demande au salarié d'apporter son repas qu'il prend sur le lieu de travail.
- Lorsque l'employeur déplace une équipe dans un vignoble éloigné, et qu'il ne ramène pas les vendangeurs à midi, la prime de panier est due si l'employeur ne procure pas le repas.

Cette indemnité est évaluée à 1,6 minimum garanti par jour.

TITRE IX : DUREE DU TRAVAIL

Article 30 - Durée du travail

En cette matière, il est fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, en particulier celles de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Annualisation de la durée du travail (Avenant n° 12 du 12 décembre 2001)

Conformément à l'article 10-4 § 4 – Deuxième formule de l'accord national précité :

A - Pour les activités suivantes : pépinières, arboriculture, horticulture, maraîchage, le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle peut être porté de 250 à 300 heures maximum et le contingent annuel d'heures supplémentaires, hors modulation, reste fixé à 100 heures.

B - Pour les autres activités, si le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures, le nombre annuel maximum d'heures hors modulation fixé à 100 heures peut être porté à 150 heures maximum.

Repos quotidien (Avenant n° 12 du 12 décembre 2001)

Dans le cadre du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000 et de l'article 5-4 de l'accord national précité tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé au repos quotidien de 11 heures, qui peut être réduit à 9 heures dans les conditions et selon les modalités suivantes :

- Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ou les soins et la surveillance des animaux,
- Manutention liée aux transports,
- Travail par périodes fractionnées dans la journée,
- Surcroît d'activité.

Les heures de repos quotidien non prises seront reportées sur le repos quotidien suivant, dans la limite du mois suivant.

Article 31 - Heures complémentaires dans le cadre du temps partiel

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine, ou d'un même mois, ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat, ni avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 31 bis - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Pour l'application de la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il doit être fait application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 31 ter - Convention de forfait en jours

Il peut être conclu avec les salariés cadres, à partir du niveau 1 de cette catégorie, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.

Un tel forfait ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié formalisé par écrit dans le contrat de travail ou un avenant. En aucun cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 215 jours (y compris la journée de solidarité) pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés et jours fériés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres, ou en cas de situation à caractère exceptionnel.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

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

« La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable en vertu des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales) » (Avenant n°45 du 16 janvier 2012).

Article 32 - Astreintes

Des astreintes pourront être mises en place au travers des contrats dans les secteurs d'activité suivants : élevage, protection des vignobles, plus largement dans tous les ateliers hors sol pour lesquels la nature des installations est susceptible d'interventions occasionnelles.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, 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 un temps de travail effectif.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail.

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

A défaut de stipulation contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du Code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

Article 33 - Travail de nuit et travaux pénibles

(Avenant n° 1 du 30 janvier 1998)

A - Travail de nuit

Les heures de travail exceptionnellement effectuées de nuit, entre 22 heures et 5 heures, sont rémunérées avec une majoration de 50 % qui ne se cumule ni avec la majoration pour heures supplémentaires, ni avec les majorations pour travail le dimanche ou jour férié.

B - Travaux pénibles *(Avenant n° 1 du 30 janvier 1998)*

"Lors de l'exécution de travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, de travaux insalubres ou dangereux, il incombe à l'employeur de fournir les vêtements et équipements de protection au salarié qui est tenu de les utiliser.

En outre, le temps consacré à l'habillage, au déshabillage et à la toilette afférente à ces travaux, est considéré comme temps de travail.

Les jeunes de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à des travaux insalubres ou dangereux."

Article 34 - Repos hebdomadaire

A - Repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

B - Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

C - Suspension du repos hebdomadaire

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

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés totalisant plus d'un mois d'ancienneté, sont payées au tarif normal majoré de 50 %.

Article 35 - Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article "L.3133-1" (Avenant n°37 du 7 mai 2010) du code du travail.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour habituellement travaillé dans l'entreprise et qu'il est chômé les heures perdues sont payées (Avenant N° 29 du 12 juillet 2007) "sous réserve de l'application des dispositions particulières concernant le 1er mai (article L.3133-6 du code du travail)".

Lorsque les heures de travail, les jours fériés, font partie de l'activité normale de l'entreprise, elles sont majorées de 25 %.

Lorsqu'un jour férié est exceptionnellement travaillé, les heures de travail sont majorées de 50 %.

Cet article s'applique à tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat, dans les conditions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 36 - Congés payés

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" (Avenant n°37 du 7 mai 2010) 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 30 jours ouvrables.

Conformément à l'article "L.3141-19" (Avenant n°37 du 7 mai 2010) du Code du travail il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Les dates de départ en congé et de retour sont fixées d'un commun accord entre employeur et salarié.

Période des grands travaux (Avenant n°37 du 7 mai 2010)

Des autorisations d'absence de plus de vingt-quatre heures ne peuvent être exigées par les salariés durant les périodes de grands travaux.

Article 37 - Congés pour événements familiaux

Des absences sont autorisées, dans le cadre des congés pour événements familiaux et exceptionnels. C'est ainsi que chaque salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- cinq jours pour le mariage du salarié,
- quatre jours pour le décès du conjoint,
- trois jours pour le décès d'un enfant, des parents ou beaux-parents,
- deux jours pour le mariage d'un enfant,
- deux jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Elles sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel mais ne sont pas retenues pour le calcul des heures supplémentaires.

Congé de naissance ou d'adoption

Indépendamment des articles "L.1225-17 à 23 et L.1225-28" (Avenant n°37 du 7 mai 2010) du code du travail, tout salarié a droit à un congé payé de trois jours à l'occasion d'une naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non après entente entre le bénéficiaire et l'employeur mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer en vue de son adoption.

TITRE XI : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 38 - Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis que doit respecter, selon le cas, l'employeur ou le salarié, est fixée comme suit :

a) En cas de licenciement

- de la fin de la période d'essai jusqu'à trois mois d'ancienneté dans l'entreprise : 1 semaine.
- de trois mois à six mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines.
- de six mois à deux ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois.
- de plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois.

b) En cas de démission

- de la fin de la période d'essai jusqu'à six mois d'ancienneté dans l'entreprise : 1 semaine.
- au-delà de six mois d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois.

Le point de départ du préavis se situe à la date de première présentation du pli recommandé avec accusé de réception, obligatoire aussi bien en cas de licenciement que de démission.

Pendant le préavis, tout salarié permanent à temps plein bénéficie de deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ce droit cesse dès qu'il a retrouvé un emploi. Ces heures pour recherche d'emploi sont prises à un moment déterminé par accord entre salarié et employeur.

En cas de désaccord, le moment de ces heures est déterminé une semaine par le salarié, une semaine par l'employeur, avec possibilité de cumul.

Par accord entre les parties, l'intégralité des heures pour recherche d'emploi peut être cumulée à une période quelconque du préavis.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits au prorata de leur temps de travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte d'un licenciement, les heures prises pour la recherche d'emploi sont comptabilisées et rémunérées comme des heures de travail.

Article 39 - Indemnité de licenciement

Dans le cas où la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, le salarié ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, y compris la période d'essai, a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5^{ème} de mois par année de service ; s'y ajoutent 2/15^{ème} de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est égal au 12^{ème} de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le 1/3 des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que prorata temporis.

Article 40 - Indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui part en retraite à son initiative, à un âge égal ou supérieur à 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite égale à :

Si le départ est à son initiative

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté.
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté.
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Si le départ est à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si l'intéressé a atteint 65 ans et sous réserve de respecter la procédure prévue à l'article L 1237-5 du code du travail.

Trois mois avant l'anniversaire du salarié (*au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans*), l'employeur doit l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Cette procédure est applicable au titre du 65^{ème} anniversaire du salarié et au titre des quatre années suivantes. Ainsi, si le salarié souhaite continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, il pourra le faire jusqu'à ses 70 ans, âge auquel l'employeur retrouvera la possibilité de le mettre à la retraite, sans qu'il ne puisse s'y opposer.

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'article 38 et verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article 39.

Article 41 - Dispositions communes

Les dispositions du présent titre sont applicables aux salariés non cadres au sens de la présente convention collective sous réserve des obligations résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, les salariés relevant de ce régime étant obligatoirement affiliés aux différentes institutions qui le mettent en œuvre (*la gestion en est assurée par la C.P.C.E.A., "Groupe AGRICA 21 rue de la Bienfaisance 75382 PARIS Cedex 08"*) (Avenant n°37 du 7 mai 2010).

Elles se substituent, à la date d'extension de la présente convention, aux dispositions de l'accord de retraite complémentaire du 14 décembre 1992 concernant les salariés des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, et à celles de ses avenants successifs

Article 42 - Retraite complémentaire

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer à l'institution de retraite complémentaire ci-dessous désignée :

➤ Pour la Côte d'Or :

Employeurs avant le 1^{er} janvier 2002 :

ABELIO Groupe IONIS (50 route de la Reine - B.P. 85 92105 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX).

Employeurs depuis le 1^{er} janvier 2002 :

C.A.M.A.R.C.A (Groupe AGRICA 21 rue de la Bienfaisance 75382 PARIS Cedex 08).

➤ Pour la Nièvre et l'Yonne :

C.A.M.A.R.C.A. (Groupe AGRICA 21 rue de la Bienfaisance 75382 PARIS Cedex 08).

Le taux contractuel des cotisations est fixé à 6 % répartis à raison de :

- 60 % pour l'employeur.
- 40 % pour le salarié.

Ces cotisations sont assises sur le salaire servant de base au calcul des cotisations d'assurances sociales agricoles.

Les employeurs qui avaient adhéré avant le " 1^{er} octobre 1971" (Avenant n°1 du 30 janvier 1998) à un autre organisme de retraite complémentaire peuvent y demeurer à condition que cet organisme accorde aux salariés des avantages de même nature et de même importance.

Article 43 - Régime de prévoyance et de complémentaire santé

(Avenant n°55 du 20 novembre 2015)

En vertu des dispositions du préambule de l'article 5.5 de l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance », révisé en date du 15 septembre 2015, la prévoyance dite « lourde » (garanties décès, incapacité temporaire et invalidité), fait l'objet d'un accord interdépartemental dont les modalités sont fixées en annexe III de la présente convention collective.

La complémentaire santé est, quant à elle, régie directement par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 précité (dispositions générales et dispositions relatives au dispositif frais de santé).

La répartition de la cotisation du socle minimum conventionnel obligatoire pour le salarié seul, est toutefois fixée comme suit :

- Part patronale : 55%.
- Part salariale : 45%

Article 44 - Champ d'application

Les articles du présent titre fixent les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention collective. Les cadres sont les salariés définis comme tels au regard de la classification prévue au titre VII de la présente convention collective.

Pour toutes les dispositions autres que celles prévues par le présent titre, il convient de se référer aux dispositions générales de la convention collective.

Article 45 - Embauche

Lors de l'embauche, l'employeur et le salarié cadre doivent conclure un contrat de travail écrit précisant les conditions générales et spécifiques de leur engagement. Par la suite, toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'un accord écrit sous forme d'un avenant (cette obligation ne concerne pas les modifications des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur).

Il peut être prévu dans le contrat de travail une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 4 mois, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- la possibilité du renouvellement doit être prévue par le contrat de travail ;
- le renouvellement doit être expressément accepté par le salarié au moment où il est conclu ;
- le renouvellement doit être effectué au terme de la période d'essai initiale, au plus tard le dernier jour de cette dernière.

La rupture de l'engagement par l'employeur pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence comprise entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois pour une durée de présence de plus de 3 mois.

Dans ce cas, le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale (qu'il s'agisse de la période initiale ou du renouvellement).

La rupture de l'engagement par le salarié cadre pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

Les délais de prévenance prévus ci-dessus peuvent être réduits en cas d'accord entre les parties. Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet d'empêcher la rupture de la période d'essai, il ouvre seulement droit à réparation pour le salarié (la réparation est alors égale au montant du salaire brut correspondant à la durée du délai de prévenance non effectuée).

Article 46 - Durée du travail des salariés cadres

La durée du travail des salariés cadres est régie par les dispositions du titre IX de la présente convention collective, par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que par les dispositions du code du Travail et du Code Rural.

Article 47 - Convention de forfait en heures ou en jours

Il peut être conclu avec les cadres dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail (se reporter pour cela aux dispositions des articles 31 bis et 31 ter).

Article 48 - Secret professionnel - non concurrence

Compte tenu de leur niveau de responsabilité et de connaissance du fonctionnement de l'entreprise, les salariés cadres sont soumis aux dispositions suivantes :

Le salarié cadre à temps complet ne peut exercer une activité professionnelle (salariée ou non) en plus de son emploi que s'il en obtient l'accord par écrit de la part de son employeur.

Le salarié cadre à temps partiel ne peut exercer une activité professionnelle (salariée ou non) en plus de son emploi que si cette dernière n'est pas de nature à porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise, sauf à en obtenir l'accord de l'employeur.

Le salarié cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise et les renseignements qui sont présentés comme confidentiels.

Même en l'absence de clause écrite prévue par le contrat de travail, le cadre qui quitte l'entreprise, pour quelque cause que ce soit, reste tenu de cette obligation de discrétion, dont toute violation pourrait être poursuivie en justice.

Par ailleurs, par une stipulation écrite dans le contrat de travail, l'employeur et le cadre peuvent conclure une clause de non concurrence qui doit toutefois :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps ;
- être limitée dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du cadre ;
- comporter l'obligation de verser au cadre une contrepartie financière.

Article 49 - Maintien du contrat

En cas de maladie ou accident non professionnel, le cadre bénéficie d'une protection contre le licenciement qui serait prononcé du fait de son absence prolongée ou de ses absences répétées nuisant au fonctionnement de l'entreprise.

Cette protection est de 4 mois sur une période quelconque de 12 mois consécutifs pour un cadre ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de 6 mois pour un cadre ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

En cas de rupture du contrat de travail à l'issue de la période de protection, le cadre conserve une priorité d'embauche pendant une période d'une même durée, sous réserve qu'il ait l'aptitude médicale au poste qui viendrait à être vacant

Article 50 - Préavis

Sauf en cas de faute grave ou lourde justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque de trois mois.

Pendant le préavis le salarié cadre à temps complet bénéficie de deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ce droit cesse dès qu'il a retrouvé un emploi. Ces heures pour recherche d'emploi sont prises à un moment déterminé par accord entre salarié et employeur. En cas de

désaccord, le moment de ces heures est déterminé une semaine par le salarié, une semaine par l'employeur, avec possibilité de cumul. Par accord entre les parties l'intégralité des heures pour recherche d'emploi peut être cumulée à une période quelconque du préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits au prorata de leur temps de travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte d'un licenciement, les heures prises pour la recherche d'emploi sont comptabilisées et rémunérées comme des heures de travail dans la limite de 56 heures.

Article 51 - Indemnité de licenciement

Dans le cas où la résiliation du contrat est le fait de l'employeur et intervient, sans qu'il y ait de faute grave du salarié, après un an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (*période d'essai comprise*), le salarié a droit, à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5^{ème} de mois par année de présence jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 2/5^{ème} de mois par année de présence de 6 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 1/5^{ème} de mois par année de présence de la 21^{ème} année d'ancienneté (*comprise*) jusqu'au départ du salarié.

La base à retenir pour le calcul de l'indemnité est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, y compris les primes conventionnelles, soit le tiers des trois derniers mois étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que prorata temporis.

Le montant de l'indemnité, calculé conformément aux règles ci-dessus, doit être comparé avec celui de l'indemnité déterminée selon les règles légales, la plus élevée de ces indemnités étant due au salarié cadre.

Article 52 - Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est fixée à la moitié de l'indemnité de licenciement.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à celle résultant des dispositions de l'article L.1237-5 à -10 du Code du travail.

Article 53 - Prévoyance

(Avenant n°47 du 4 septembre 2012)

Les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite complémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC, sont bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. En complément de ce régime national obligatoire, les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite complémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC, rattachés à la présente convention collective, bénéficient d'indemnités journalières complémentaires dès le 4^{ème} jour d'arrêt de travail en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident de la vie privée, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

Tranche du salaire	Taux Global	Part Salariale	Part Patronale
Tranche A	0,10 %	0,08 %	0,02 %
Tranche B et C	0,17 %	0,14 %	0,03 %

TITRE XIV : DISPOSITIONS FINALES

Article 55 - Avantages acquis

La présente convention se substitue, dès son entrée en vigueur, à tous les règlements ou usages, ou toute autre convention collective qui régissait jusqu'alors les relations de travail dans les exploitations et entreprises relevant de la présente convention.

Cependant, elle ne peut être l'occasion d'une réduction d'avantages individuels acquis par les salariés.

Au cas où dans ces mêmes exploitations et entreprises des accords d'entreprises auraient été conclus, leurs signataires sont invités à les mettre en conformité avec la présente convention collective pour les dispositions qu'ils contiennent et qui seraient moins favorables aux salariés.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable au salarié de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application, résultant de la mise en œuvre de la convention collective, qui n'auront pas été résolues par accord au sein de l'exploitation ou de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 8.

Article 56 - Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective qui prendra effet le 1er janvier 1998 et sera déposée au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Côte-d'Or.

Fait à BEAUNE, le 21 novembre 1997

Ont signé :

	Nom	Signature
Pour la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Bourgogne	M. Olivier GALLIEN	
Pour la Fédération Entrepreneurs des Territoires Bourgogne	Mme Françoise CONTET	
Pour la Fédération Entrepreneurs des Territoires de l'Yonne	M Christophe LORPHELIN	
Pour la Fédération C.U.M.A. de Bourgogne	M. Thierry BRUGGEMAN	
Pour la C.F.D.T.	M. Pascal BONVALOT	
Pour la C.F.T.C.	M. Francis FABIN	
Pour la C.F.E - C.G.C.	M. Marcel AUROUSSEAU	
Pour la C.G.T.	Mme Anita BINACCHI	
Pour F.O	M. Jean-Marie LAIGNELET	

ANNEXE I - BAREME DES SALAIRES

(Avenant n° 56 du 12 janvier 2016)

1 – SALARIES NON CADRES :

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 H
Niveau 1 Emplois d'exécutant	1	9,67 €	1 466,65 €
	2	9,86 €	1 495,47 €
Niveau 2 Emplois spécialisés	1	10,05 €	1 524,28 €
	2	10,23 €	1 551,58 €
Niveau 3 Emplois qualifiés	1	10,70 €	1 622,87 €
	2	10,99 €	1 666,85 €
Niveau 4 Emplois hautement qualifiés	1	11,36 €	1 722,97 €
	2	11,93 €	1 809,42 €

2 – TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES :

NIVEAU	Niveau/ Echelon	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 H
TAM	N1E1	12,07 €	1 830,66 €
	N1E2	12,40 €	1 880,71 €
TAM	N2	13,92 €	2 111,25 €
CADRES	N1	16,81 €	2 549,57 €
CADRES	N2	20,89 €	3 168,39 €

ANNEXE II - BASES DE REMUNERATION DU TRAVAIL A LA TACHE ET CONDITIONS D'EMPLOI SPECIFIQUES AUX TACHERONS

A - Travail à la tâche en viticulture - Côte-d'Or (Avenant n° 24 du 16 novembre 2005)

1) "Forfait pour tâche complète sur vigne basse en bon état avec options.

a) Définition des travaux

N° d'ordre	Définition des travaux	Nombre d'heure/ha
TRAVAUX OBLIGATOIRES		
1	Remonter les fils, enlever pailles et agrafes, réparation du palissage et entretien des contours	45
2	Taille (sarment tiré) et sarmentage (sortir le sarment = brûlage) ↳ Guyot total et Royat total ↳ Guyot avec prétaillage (- 7 % = 149 h) ↳ Royat avec prétaillage (- 25 % = 120 h)	160
3	Attachage des branches ↳ Guyot ↳ Royat (Si attachage des branches avec petit fil : + 5 h)	40
4	Ebourgeonnages (2 passages), dédoubleage, relevage, accolage et nettoyage des pieds – Guyot – Royat (plans américains, racines au collet)	200
5	Rognage ↳ 1 ^{er} (écimage manuel) 10 h ↳ 2 ^{ème} (après accolage) 30 h	40
TOTAL DES TRAVAUX OBLIGATOIRES POUR UNE TACHE COMPLETE		485
TRAVAUX OPTIONNELS		
6	Vendanges	Temps réel
7	Rognage ↳ 3 ^{ème} 35 h ↳ 4 ^{ème} 35 h	70 ou temps réel
8	Repiquage	Temps réel
9	Piochage	Temps réel
10	Désherbage à dos	Temps réel
11	Travaux divers et exceptionnels (après intempéries ou autres demandes par l'employeur)	Temps réel
12	Effeuilage et vendanges vertes	Temps réel

b) Dispositions d'embauche d'un tâcheron

⇒ Le contrat de travail établi entre l'employeur et le tâcheron est obligatoirement un contrat à durée indéterminée (C.D.I.). Ce contrat comprend la totalité des travaux obligatoires correspondant à 485 H/ha. En aucun cas l'ensemble des travaux obligatoires ne peut être dissocié.

Dans le cas des vignes en mauvais état, l'employeur et le tâcheron doivent trouver une entente pour déterminer les heures des différents travaux.

La surface de référence prise en compte pour la tâche est la surface donnant droit à production enregistrée au Casier Viticole Informatisé (CVI) géré par l'administration des douanes, dans la limite maximale de 3 hectares 31 (ou 3 hectares 65 lorsque le tâcheron n'a qu'un seul contrat en tâche).

⇒ La densité de plantation et le mode de taille sont ceux prévus par les décrets de contrôle des différentes A.O.C.

⇒ La période de référence pour effectuer à la tâche dans le vignoble commence le 1^{er} novembre pour se terminer le 31 octobre.

⇒ Les travaux de démontage, préparation de la taille, doivent commencer dès la chute des feuilles et au plus tard le 1^{er} décembre.

⇒ Tous les travaux doivent être réalisés en temps et saisons convenables, selon les usages de la région et selon les instructions de l'employeur.

⇒ Il est expressément convenu que la superficie de vigne, objet du contrat, peut varier d'un commun accord écrit entre l'employeur et le tâcheron, chaque année avant le 1^{er} novembre pour la campagne qui suit.

⇒ Le prix de l'heure servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective. Il doit être situé au minimum au niveau 3 échelon 2.

⇒ La rémunération est fixée à 485 heures à l'hectare pour l'ensemble des travaux obligatoires et complets. Au forfait s'ajoutent 3 % au titre des jours fériés chômés payés et 10 % au titre des congés payés. Ce salaire forfaitaire annuel est fractionné en douze mensualités versées à la fin de chaque mois qui font chacun l'objet d'une feuille de paie.

⇒ La durée annuelle de travail étant de 1 607 heures (y compris 7 heures de journée de solidarité), la surface donnée en tâche dans le cadre d'un temps plein est de 3 hectares 31 pour l'ensemble des travaux obligatoires.

⇒ Il est possible de conclure un contrat de tâche prévoyant une surface inférieure à 3 hectares 31.

⇒ Il est possible conventionnellement d'établir un contrat de tâche supérieur à 3 hectares 31 dans la limite de 3 hectares 65 si tous les travaux obligatoires sont effectués. Les 34 ares supplémentaires ainsi confiés en tâche donnent lieu à une rémunération majorée selon les dispositions légales en vigueur (25 %).

⇒ Les parties peuvent prévoir d'un commun accord que le tâcheron effectue pour l'employeur un nombre minimum d'heures, en plus de son travail à la tâche, pendant les périodes creuses de travail dans le vignoble, dans le respect des durées maximales de travail en agriculture et des repos obligatoires. Ce nombre d'heures est fixé contractuellement et ces heures sont rémunérées tous les mois à raison d'un douzième.

Si le contrat de tâche est conclu pour une surface égale ou supérieure à 3 hectares 31, ces heures sont rémunérées avec une majoration de 25%. Si le contrat de tâche est conclu pour une surface inférieure à 3 hectares 31, ne sont majorées que les heures effectuées au-delà de 1607 heures (*travail à la tâche et heures en plus*).

Dans le cas où le tâcheron aurait effectué plus d'heures que celles prévues initialement au contrat, ces heures sont payées avec leur éventuelle majoration avec la rémunération du mois d'octobre.

⇒ Le tâcheron est totalement libre de l'organisation de son travail. Il n'a pas à se rendre normalement au siège de l'exploitation.

⇒ Par contre, il peut être demandé par l'employeur à son tâcheron de participer à une ou plusieurs réunions en cours d'année afin de faire le point sur l'avancement des travaux. Dans ce cas la présence du tâcheron est obligatoire.

⇒ En cas de retard ou de mauvaise exécution des tâches confiées, des observations écrites sont adressées au tâcheron.

⇒ Il est totalement interdit de faire travailler, dans les vignes données à la tâche, des personnes étrangères non employées et non déclarées par l'exploitation, y compris des membres de la famille du tâcheron.

⇒ Dans le cas d'un emploi à temps complet, pour une tâche complète dans le cadre des 3 hectares 31, il est interdit d'effectuer d'autres travaux à la tâche dans une autre exploitation.

⇒ Tout manquement aux règles qui précèdent peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

⇒ Les parties au contrat de tâche peuvent prévoir une période d'essai dans les conditions fixées à l'article 17 de la présente convention collective.

⇒ La durée du préavis réciproque est de trois mois.

⇒ Un bon d'achat annuel est alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction.

"Le montant de ce bon sera de 100,69 € H.T./hectare valable du 1^{er} novembre 2014 au 31 décembre 2014, dans un établissement professionnel choisi par l'employeur" (*Avenant n° 54 du 20 janvier 2015*).

La valeur de cette dotation est revalorisée chaque année du même pourcentage que le salaire horaire constaté au 1^{er} novembre (*niveau 3, échelon 2*).

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

⇒ Le contrat de tâche prévoit si l'employeur effectue mécaniquement le prétaillage et/ou le rognage ; dans ce cas, les heures affectées à ces tâches et non effectuées peuvent être rendues sur l'exploitation durant les périodes creuses. Pour garantir l'autonomie du tâcheron dans l'organisation du travail, ces heures seront rendues de manière privilégiée sur des travaux de repiquage et/ou de piochage. Il ne sera pas possible de convertir ces heures en augmentant la superficie initiale.

⇒ A la demande du tâcheron et à titre dérogatoire, les parties peuvent prévoir dans le contrat de tâche que le remplacement des piquets sera effectué par l'employeur. En contrepartie, le tâcheron rendra 10 heures par hectare. Les autres travaux de réparation du palissage restent à la charge du tâcheron.

⇒ Des dispositions particulières peuvent être prévues entre l'employeur et le tâcheron sous réserve qu'elles respectent la législation du travail et la présente convention collective".

2) "Contrat à tâche en vigne haute à palissage simple" – (Annexe à l'avenant n°31 du 10 juillet 2008)

a) Préambule

"Les parties signataires, attachées au développement du travail à la tâche comme forme de relation de travail adaptée à la nature des activités auxquelles elles s'appliquent, entendent promouvoir des emplois stables et la reconnaissance des qualifications requises. En particulier, le volume de travail lié à chacune des tâches définies, comme la limitation de la surface confiée à un même salarié sur un cycle cultural, sont fixés à la fois pour garantir un travail de qualité, inscrit dans la durée légale de travail appréciée sur l'année et la neutralité du mode de rémunération par rapport à un travail au temps.

Au sens du présent accord, les forfaits horaires définis pour les différents types d'opérations sont censés permettre à un salarié de capacité normale, travaillant selon un rythme soutenable, de percevoir une rémunération égale à celle qui résulterait d'un salaire au temps lissé sur 12 mois.

Les parties conviennent également que la liberté d'organisation qui caractérise le travail à la tâche ne doit pas conduire les salariés concernés à ne pas respecter les temps de repos prévus par la loi."

b) Forfait pour tâche complète vignes hautes en bon état avec options :

N° d'ordre	TRAVAUX OBLIGATOIRES VIGNES HAUTES Basés sur une densité de plantation de 3 300 pieds par hectare	Heures/ha
1	-Baisser les fils, -Vérifier les piquets et embouts (grouler les piquets, remettre les crampillons et des clous fixes), -Décrampillonner, enlever les piquets cassés mais pas les pointes -Réparer les fils cassés -Tendre les fils	10
2	Taille (sarments tirés)-Double Guyot avec prétaillage Mise des sarments en andins pour broyage <u>Options :</u> Sortir le vieux bois + 5 heures Utilisation d'un andenneur - 5 heures Guyot simple - 10 heures	50
3	Attachage des branches – double Guyot (Agrafes ou fils fournis par l'employeur et utilisation d'un tortillard) <u>Option :</u> Guyot simple - 7 heures	20
4	Ebourgeonnage (2 passages), dédoubleage, premier relevage, entretien des repiquages, accolage et nettoyage des pieds (plans américains, racines au collet) <u>Option :</u> utilisation d'une épampreuse mécanique - 10 heures	50
4 bis	Deuxième et troisième relevages, accolage et entretien des repiquages	51
	TOTAL	181

c) Dispositions d'embauche d'un tâcheron en vignes hautes

Nature du contrat de travail

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le tâcheron est obligatoirement un contrat à durée indéterminée (C.D.I.).

Ce contrat comprend la totalité des travaux obligatoires. En aucun cas, l'ensemble des travaux obligatoires ne peut être dissocié.

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois calendaires, période pendant laquelle ledit contrat peut être rompu sans justification du motif, sans indemnité et sans préavis.

A la demande de l'employeur et par accord écrit des parties, la période peut être prolongée une fois pour la même durée.

Caractéristique de la tâche

La surface de référence prise en compte pour la tâche est la surface cadastrale.

La densité de plantation est usuellement de 3 300 pieds par hectare. Les modes de culture sont ceux prévus par les décrets A.O.C. Vignes Hautes en vigueur. En cas de densité de plantation différente, il convient de calculer les différents temps de travaux à l'hectare au prorata du nombre de pieds/hectare.

Il est expressément convenu que la superficie de vignes, objet du contrat, peut varier d'un commun accord écrit entre l'employeur et le tâcheron, chaque année avant le 1^{er} novembre pour la campagne qui suit.

La période de référence pour effectuer le travail à la tâche dans le vignoble commence le 1^{er} novembre pour se terminer le 31 octobre.

Tous les travaux doivent être réalisés en temps et saisons convenables, selon les usages de la région et selon les instructions de l'employeur.

En cas de retard ou de mauvaise exécution des tâches confiées, des observations écrites sont adressées au tâcheron.

Les travaux de démontage, doivent commencer dès que le prétaillage est effectué et au plus tard au 1^{er} décembre.

L'employeur assure l'entretien et le remplacement des piquets avant le début de la pousse.

Avant de procéder à un traitement sur une parcelle donnée en tâche, l'employeur en informe le tâcheron et lui communique le délai de réentrance à respecter en fonction du produit utilisé.

Il est totalement interdit de faire travailler dans les vignes données à la tâche des personnes étrangères non employées et non déclarées par l'exploitation, y compris des membres de la famille du tâcheron.

Durée du travail

La durée annuelle de travail à temps complet est de 1 607 heures (y compris 7 heures de journée de solidarité). Elle correspond à une surface confiée en tâche de 10 hectares avec réalisation de l'ensemble des travaux obligatoires (soit 181 h / ha). Toutefois, concernant les 2^{ème} et 3^{ème} relevages (n°4 bis du tableau des travaux obligatoires), afin d'en permettre la réalisation en temps et saison convenables, il convient de limiter la surface confiée à un seul tâcheron pour ce type de travaux à 6 ha maximum. Les 2^{ème} et 3^{ème} relevages (n° 4 bis) à effectuer sur les 4 hectares restant sont à la charge de l'employeur (soit 51 h x 4 ha = 204 h en moins à effectuer pour le tâcheron).

La durée annuelle du travail pour un tâcheron à temps complet se décompose dès lors comme suit :

181 heures (temps de travaux obligatoires par ha) x 10 ha (surface pour un temps complet) = 1 810 heures moins les 2^{ème} et 3^{ème} relevages sur 4 hectares soit 51 heures x 4 hectares = 204 heures.

Durée annuelle de travail = 1810 - 204 = 1 606 heures + 1 heure à rendre sur l'exploitation soit 1 607 heures.

Aménagements de la durée du travail.

Le contrat de tâche peut être assorti d'options. Il n'est toutefois pas possible de réduire la rémunération du tâcheron en dessous de 181 heures par hectare. Le contrat de tâche pourra prévoir que les heures non effectuées du fait des options sont rendues sur l'exploitation durant les périodes creuses. Il ne sera pas possible de convertir ces heures en surface supplémentaire.

Dans le cas de vignes en mauvais état, l'employeur et le tâcheron doivent trouver une entente pour déterminer les heures des différents travaux.

Le tâcheron peut effectuer à la demande de l'employeur d'autres types de travaux que ceux énumérés dans le tableau des travaux obligatoires (*notamment des repiquages, effeuillage, vendanges vertes, vendanges*). Ces travaux sont rémunérés au temps réel.

Le tâcheron peut effectuer à la demande de l'employeur des heures supplémentaires sur l'exploitation, pendant des périodes creuses de travaux dans le vignoble, dans la limite de la durée maximale du travail. Ces heures supplémentaires et leur rémunération sont définies par la législation.

Il est possible de confier en tâche une surface inférieure à 10 ha. L'ensemble des dispositions du présent avenant sont alors applicables.

Méthode de conversion de la surface donnée à la tâche en temps de travail pour une surface inférieure à 10 ha :

181 heures (*temps de travaux obligatoires par ha*) x surface confiée en tâche = nombre potentiel d'heures de travail annuel

51 h x nombre d'ha dépassant 6 ha = nombre d'heures à déduire de la durée annuelle au titre des 2^{ème} et 3^{ème} relevages (*n°4 bis du tableau des travaux obligatoires*)

Organisation du travail

Le tâcheron est totalement libre de l'organisation de son travail. Il n'a pas à se rendre normalement au siège de l'exploitation.

Par contre, il peut être demandé par l'employeur à son tâcheron de participer à une ou plusieurs réunions en cours d'année afin de faire le point sur l'avancement des travaux. Dans ce cas, la présence du tâcheron est obligatoire.

Deuxième et troisième relevages pour une surface en tâche supérieure à 6 Ha.

Lorsque la surface confiée en tâche est supérieure à 6 hectares, le tâcheron effectue les 2^{ème} et 3^{ème} relevages (*n°4 bis du tableau des travaux obligatoires*) sur 6 ha maximum. Les parcelles cadastrales sur lesquelles le tâcheron n'effectue pas les 2^{ème} et 3^{ème} relevages (*au-delà de 6 ha*) doivent alors être clairement identifiées dans le contrat de travail.

Le tâcheron est tenu d'effectuer le 1^{er} relevage (*n°4 du tableau des travaux obligatoires*) en priorité sur les parcelles restant à la charge de l'employeur afin de permettre à ce dernier d'organiser au mieux les 2^{ème} et 3^{ème} relevages (*n° 4 bis*).

Pour la réalisation des 2^{ème} et 3^{ème} relevages (*n° 4 bis*) sur les parcelles identifiées comme étant celles restant à la charge de l'employeur, ce dernier peut choisir d'avoir recours à l'emploi d'un travailleur saisonnier. Le tâcheron peut alors être amené à guider le travail du salarié saisonnier, dans le respect des termes du contrat de travail de ce dernier, notamment en ce qui concerne la durée du travail.

Rémunération

Le prix de l'heure servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective. Il doit être situé au minimum au niveau 3 échelon 2.

Le tâcheron perçoit chaque mois une rémunération mensuelle brute correspondant au douzième du salaire annuel prévu pour la réalisation de sa tâche.

Au forfait s'ajoutent 3 % au titre des jours fériés chômés payés et 10 % au titre des congés payés.

Bon d'achat et Équipements de travail

“Un bon d'achat annuel est alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction. Le montant de ce bon sera de 33,31 € H.T/hectare valable du 1^{er} novembre 2014 au 31 décembre 2014, dans un établissement choisi par l'employeur“ (Avenant n° 54 du 20 janvier 2015).

La valeur de cette dotation est revalorisée chaque année du même pourcentage que le salaire horaire constaté au 1^{er} novembre (niveau 3 échelon 2).

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

Conditions de cumul d'emplois pour un tâcheron.

Le tâcheron a la possibilité de cumuler son contrat de tâche avec un autre contrat de travail sous les réserves suivantes :

⇒ En informer les employeurs concernés par écrit dans les meilleurs délais.

⇒ Respecter, en tous emplois confondus, les limites de durée maximale du travail et la réglementation concernant les repos quotidien et hebdomadaire.

⇒ Ne pas se voir confier plus de 10 ha de vignes hautes en tâche tous employeurs confondus et plus de 6 hectares pour les 2^{ème} et 3^{ème} relevages (n°4 bis). Ceci n'exclut pas la possibilité de cumuler avec une surface en vignes basses dans les limites fixées ci-après ou avec un autre type d'emploi, dans les limites de la durée maximale du travail.

En cas de cumul d'un contrat de tâche en vignes hautes et un autre en vignes basses, chez un même employeur ou plusieurs employeurs, il convient de respecter les règles suivantes :

⇒ Lorsque le tâcheron s'est vu confier une surface de vignes hautes inférieure à 6 hectares, il peut se voir confier en vignes basses, une surface maximale qui s'obtient par le calcul suivant :

$$\text{Surf max en VB} = \frac{1\ 607 - (181 \text{ h} \times \text{surface confiée au tâcheron en vignes hautes})}{485 \text{ h}}$$

Lorsque le tâcheron s'est vu confier une surface de vignes hautes supérieure à 6 hectares, il peut se voir confier en vignes basses, une surface maximale qui s'obtient par le calcul suivant :

$$\text{Surf max en VB} = \frac{[1\ 607 \text{ h} - (6 \text{ ha} \times 181 \text{ h})] - (130 \times \text{surf confiée au tâcheron en VH à partir du 6^{ème} ha})}{485 \text{ h}}$$

En sachant que :

- Une tâche à temps plein représente 1 607 heures de travail.
- En vignes basses, un hectare de tâche représente 485 heures de travail.
- En vignes hautes, un hectare de tâche représente 181 heures de travail dans la limite des 6 premiers hectares.
- En vignes hautes, un hectare de tâche représente 130 heures de travail au-delà de 6 hectares.

Préavis de rupture du contrat de travail

La durée du préavis réciproque est de trois mois.

Généralités

Des dispositions particulières peuvent être prévues entre l'employeur et le tâcheron sous réserve qu'elles respectent la législation du travail et la présente convention collective.

Tout manquement aux règles qui précèdent peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

**EXEMPLE DE CORRESPONDANCE DES TEMPS DE TRAVAUX
POUR UNE DENSITE DE PLANTATION EN VIGNES HAUTE DE 4 000 PIEDS/HECTARE**

N° d'ordre	TRAVAUX OBLIGATOIRES VIGNES HAUTES Basés sur une densité de plantation de 4000 pieds par hectare	Heures/ha
1	-Baisser les fils, -Vérifier les piquets et embouts (grouler les piquets remettre les crampillons et des clous fixes), -Décrampillonner, enlever les piquets cassés mais pas les pointes -Réparer les fils cassés -Tendre les fils	12
2	Taille (sarments tirés)-Double Guyot avec prétaillage Mise des sarments en andins pour broyage <u>Options</u> : sortir le vieux bois - 5 heures utilisation d'un andenneur - 5 heures Guyot simple -10 heures	61
3	Attachage des branches – double Guyot (Agrafes ou fils fournis par l'employeur et utilisation d'un tortillard) <u>Option</u> : Guyot simple - 7 heures	24
4	Ebourgeonnage (2 passages), dédoubleage, premier relevage, entretien des repiquages, accolage et nettoyage des pieds (plans américains, racines au collet) <u>Option</u> : utilisation d'une épampreuse mécanique - 10 heures	61
4 bis	Deuxième et troisième relevages, accolage et entretien des repiquages	62
	TOTAL	220

La durée annuelle de travail à temps complet est de 1 607 heures (y compris 7 heures de journée de solidarité). Elle correspond à une surface confiée en tâche de 8,31 hectares avec réalisation de l'ensemble des travaux obligatoires (soit 220 h / ha). Toutefois, concernant les 2^{ème} et 3^{ème} relevages (n°4 bis du tableau des travaux obligatoires), afin d'en permettre la réalisation en temps et saison convenables, il convient de limiter la surface confiée à un seul tâcheron pour ce type de travaux à 4,74 ha maximum. Les 2^{ème} et 3^{ème} relevages (n° 4 bis) à effectuer sur les 3,57 hectares restant sont à la charge de l'employeur (soit 62 h x 3,57 ha = 221,34 h en moins à effectuer pour le tâcheron).

La durée annuelle du travail pour un tâcheron à temps complet se décompose dès lors comme suit :

220 heures (temps de travaux obligatoires par ha) x 8,31 ha (surface pour un temps complet) = 1 828,2 heures

Moins les 2^{ème} et 3^{ème} relevages sur 3,57 hectares soit 62 heures x 3,57 hectares = 221,34 heures

Durée annuelle de travail = 1828,2 – 221,34 = 1 606,86 heures arrondies à 1 607 heures

En cas de cumul d'un contrat de tâche en vignes hautes (densité de plantation 4000 pieds/hectare) et un autre en vignes basses, chez un même employeur ou plusieurs employeurs, il convient de respecter les règles suivantes :

Lorsque le tâcheron s'est vu confier une surface de vignes hautes inférieure à 4,74 hectares, il peut se voir confier en vignes basses, une surface maximale qui s'obtient par le calcul suivant :

$$\text{Surf max en VB} = \frac{1\ 607 - (220 \text{ h} \times \text{surface confiée au tâcheron en vignes hautes})}{485 \text{ h}}$$

Lorsque le tâcheron s'est vu confier une surface de vignes hautes supérieure à 4,74 hectares, il peut se voir confier en vignes basses, une surface maximale qui s'obtient par le calcul suivant :

$$\text{Surf max en VB} = \frac{[1\ 607 \text{ h} - (4,74 \text{ ha} \times 220 \text{ h})] - (158 \times \text{surf confiée au tâcheron en VH à partir du } 4,74^{\text{ème}} \text{ ha})}{485 \text{ h}}$$

En sachant que :

- Une tâche à temps plein représente 1 607 heures de travail.
- En vignes basses un hectare de tâche représente 485 heures de travail.
- En vignes hautes avec une densité de plantation à 4 000 pieds /hectares, un hectare de tâche représente 220 heures de travail dans la limite des 4,74 premiers hectares.
- En vignes hautes, un hectare de tâche représente 158 heures de travail au-delà de 4,74 Hectares.

B - Travail à la tâche en viticulture - Yonne – (Avenant n° 14 du 3 juillet 2002)

1) Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Nature du contrat

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le tâcheron est un contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail précise obligatoirement les travaux à effectuer sur la base des indications fournies dans le tableau ci-après.

"Ce contrat peut ne porter que sur certaines façons culturales".

Dans le cas de vignes en mauvais état, l'employeur et le tâcheron doivent trouver une entente pour déterminer les heures des différents travaux.

La surface de référence prise en compte pour la tâche est la surface cadastrale.

Période d'exécution des travaux

Taille	Commence au minimum le 1er novembre pour se terminer au plus tard le 31 mars
Baissage	Commence au minimum le 1er avril pour se terminer au plus tard le 20 mai
Essoumachage - accolage et serrage	Commence au minimum à partir du 15 mai

Rémunération

Le salaire horaire est déterminé par référence à la grille de salaire de la convention collective.

Il doit être situé au minimum entre le niveau 3 échelon 1 et le niveau 3 échelon 2.

Le nombre d'heures de travail par hectare multiplié par le nombre d'hectares donne le salaire annuel total, auquel il faut ajouter :

- 10 % au titre des congés payés.
- 3 % au titre des jours fériés.

Le salaire annuel ainsi établi sera mensualisé sur la base d'1/12^{ème}.

En terme de rémunération, le tâcheron est soumis aux mêmes règles que les salariés rémunérés à l'heure.

Durée du travail

Mentionnée au contrat, elle est fonction des travaux à effectuer et de la surface attribuée au salarié.

En tout état de cause, le contrat doit respecter la durée maximum autorisée.

De ce fait, aucun contrat de travail ne peut dépasser, compte tenu de cette durée maximale :

	Toutes tâches réalisées	« Surface maximale autorisée en cas de tâche incomplète »
Guyot double	4 ha 49 ares 43 ca	5 ha 55 ares 55 ca
Guyot simple	5 ha 26 ares 31 ca	6 ha 77 ares 96 ca

Toute heure confiée en régie réduirait d'autant la surface précédemment définie.

Remarques sur la durée du travail (Avenant n° 23 du 27 octobre 2005)

"Lorsque le nombre d'heures à l'hectare x surface totale prévue au contrat est :

- Inférieur à 1 607 heures (*journée de solidarité comprise*), le contrat est réputé établi à temps incomplet.
- Égal à 1 607 heures (*journée de solidarité comprise*), le contrat est réputé établi à temps plein
- Supérieur à 1 607 heures (*journée de solidarité comprise*), le contrat est réputé établi à temps plein majoré d'heures supplémentaires à 25 %".

Primes

- Générale (*cf. convention collective*).

- Outillage : il est prévu une prime de 18,29 €/ha pour les salariés qui utilisent leurs propres outils (cela ne prend pas en compte les vêtements). (Avenant n° 20 du 13 janvier 2005)

"Le montant de la prime d'outillage est de 19,75 € au 1^{er} novembre 2007". (Avenant n°29 du 12 juillet 2007).

2) Forfait pour tâche

N° d'ordre	DEFINITION DES TRAVAUX	Nombre d'heures/ha
1	Entretien courant du palissage	20
2	Taille ↳ Guyot double (entre 5 500 et 6 000 pieds/ha)	160
	↳ Guyot simple (entre 7 500 et 10 000 pieds/ha) (moins 7 % en cas de prétaillage mécanique par l'employeur)	130
3	Baissage ↳ Guyot double	70
	↳ Guyot simple	35
4	Essoumachage	50
5	Accolage et serrage	60
Total	Pour tous ces travaux ↳ Guyot double	360
	↳ Guyot simple	295
6	Rognage	85
7	Heures en régies (vendanges, plantations, etc...)	Heures réelles pointées

C - Travail à la tâche en viticulture - Nièvre – (Avenant n°15 du 22 octobre 2002)

1) "Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Nature du contrat

Le contrat de travail est établi entre l'employeur et le tâcheron. Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Le contrat de travail précise obligatoirement les tâches et les surfaces à réaliser sur la base des indications fournies dans le tableau ci-après.

Ce contrat ne peut porter que sur certaines façons culturales.

Dans le cas de vignes en mauvais état, l'employeur et le tâcheron doivent trouver une entente pour déterminer les heures des différents travaux selon le forfait fixé dans le tableau des numéros d'ordre.

La surface de référence prise en compte pour la tâche est la surface cadastrale.

Période d'exécution des travaux

Taille	Commence au minimum le 1er novembre pour se terminer au plus tard le 31 mars
Pilage de la baguette	Commence au minimum le 1er mars pour se terminer le 30 avril
Ebourgeonnage Accolage et serrage	Commence au minimum le 2 mai pour se terminer le 30 juin

Selon l'état d'avancement des stades végétatifs et des pratiques culturales de l'entreprise et par entente entre l'employeur et le salarié, les dates indiquées dans le tableau ci-dessus pourront être modifiées et précisées chaque année à la date de signature du contrat.

Rémunération

Le salaire horaire est déterminé par référence à la grille de salaire de la convention collective.

Il doit être situé au minimum au niveau 3 échelon 1.

Le nombre d'heures de travail par hectare multiplié par le nombre d'hectares donne le salaire annuel total, auquel il faut ajouter :

- 3 % au titre des jours fériés,
- 10 % au titre des congés payés.

Le salaire annuel pourra être mensualisé sur la base d'1/12^{ème} ou par accord entre les deux parties lissé sur les mois travaillés et cela pour les tâches incomplètes.

Durée du travail

Mentionnée au contrat, elle est fonction des travaux à effectuer et de la surface attribuée au salarié.

En tout état de cause, le contrat doit respecter la durée maximum autorisée.

De ce fait, et même si l'employeur ne donne pas l'ensemble des tâches à effectuer à son salarié, aucun contrat de travail ne peut dépasser, compte tenu de cette durée maximale : En Guyot simple : 8 ha.

Toute heure confiée en option définie dans le tableau ci-après sera effectuée dans le respect de la durée maximale légale".

Remarques sur la durée du travail (Avenant n° 23 du 27 octobre 2005)

"Lorsque le nombre d'heures à l'hectare x surface totale prévue au contrat est :

- Inférieur à 1 607 heures (*journée de solidarité comprise*), le contrat est réputé établi à temps incomplet.
- Égale à 1 607 heures (*journée de solidarité comprise*), le contrat est réputé établi à temps plein.

➤ Supérieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise), le contrat est réputé établi à temps plein majoré d'heures supplémentaires à 25 %".

Primes

- Générale (cf. convention collective) (exemple : prime d'ancienneté, de formation...)
- Outillage : il est prévu une prime de 18,29 €/ha pour les salariés qui utilisent leurs propres outils (cela ne prend pas en compte les vêtements)". (Avenant n° 20 du 13 janvier 2005)

2) Forfait pour tâche complète

Contrat de base

N° d'ordre	Définition des travaux	Nombre d'heures / ha
N° 1	Entretien courant du palissage	20
N° 2	Taille : Guyot simple : 6500 à 7000 pieds	70
N° 3	Tirer les bois en andains	40
N° 4	Tirage et brûlage	50
N° 5	Pliage baguettes	30
N° 6	Ebourgeonnage, base du pied (vigne de plus de 3 ans)	15
N° 7	Accolage et serrage	25
Total	Pour tous les travaux	250

Option

N° 8	Heures en régies (éclaircissage, vendanges, plantations, travaux de cave...)	Heures réelles pointées
------	--	-------------------------

(Avenant n°32 du 26 février 2009) "Les partenaires sociaux ont convenu de désigner en qualité de gestionnaires du régime, les organismes AGRI-PREVOYANCE (21 rue de la Bienfaisance – 75008 PARIS), membre du groupe AGRICA, et ANIPS (4-6 avenue d'Alsace – 92033 La Défense Cedex), en coassurance à hauteur respectivement de 60 % et 40 %, AGRI PREVOYANCE étant apériteur. Le choix de l'organisme gestionnaire du régime doit faire l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux selon une périodicité ne pouvant excéder cinq ans.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, sis 10 rue Cambacérès 75008 PARIS (l'OCIRP est une Union d'Institutions de prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité Sociale)".

Article 1 - GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Conditions d'indemnisation (Avenant n°51 du 6 novembre 2013)

En cas d'arrêt de travail justifié par l'incapacité résultant de maladie, ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le salarié bénéficie, sous réserve d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les conditions prévues à l'article 20 de la convention collective et d'être pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par ladite caisse de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à :

- 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, durant 90 jours, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- puis, 75% du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Cette indemnisation est servie à compter du quatrième jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et dès le premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Elle est versée aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

Le montant de l'indemnisation nette globale ne peut être supérieur au salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Modalités d'indemnisation

Les indemnités prévues au paragraphe précédent sont versées et financées suivant les conditions prévues par le contrat d'adhésion conclu avec AGRI-PREVOYANCE.

Il est précisé que la fraction de cotisation destinée à la couverture d'une part, de l'intégralité des risques d'accident du travail et maladie professionnelle, d'autre part, des dispositions de l'article L1226-1 du Code du travail en cas de maladie et d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par AGRI-PREVOYANCE sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par l'organisme gestionnaire et financées par une cotisation "assurance des charges patronales" à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité Sociale Agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Article 2 - GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE (Avenant n°51 du 6 novembre 2013)

En cas d'attribution par la Mutualité Sociale Agricole d'une pension d'invalidité de catégorie 1,2 ou 3, ou d'une rente d'accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3 au titre du régime de base, le salarié perçoit, pendant toute la durée de versement de cette pension, une rente complémentaire aux prestations légales égale à 30 % du salaire de référence défini ci-dessous.

Le bénéfice de cette garantie est accordé au salarié sous réserve qu'à la date de la décision d'octroi d'une pension d'invalidité, ou d'une rente accident du travail, il soit sous contrat de travail ou, si celui-ci a été suspendu ou rompu, qu'il soit bénéficiaire de la garantie incapacité temporaire.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de sécurité sociale.

Le salaire mensuel brut retenu pour le calcul des prestations complémentaires correspond au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des douze mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou au salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié, si celui-ci a moins de douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations versées dans le cadre de cette garantie sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base ; elles cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base."

Article 3 – GARANTIE DECES, RENTE EDUCATION POUR ORPHELIN ET FRAIS D'OBSEQUES

(Avenant n°33 du 1^{er} juillet 2009) Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès,
- une rente annuelle d'éducation,
- une indemnité de frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire,
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois pris en charge.

I. Le capital décès

A - Ouverture des droits

1) Période d'affiliation

Le droit au capital décès est ouvert au chef d'un salarié dont le décès survient pendant la période d'affiliation.

Sous réserve que l'indemnisation résulte d'une interruption de travail survenue pendant l'exercice d'une activité dans une entreprise adhérente, sont considérées comme des périodes d'affiliation les périodes pendant lesquelles le participant est :

- indemnisé pour maladie, maternité ou accident du travail au titre du régime des assurances sociales agricoles ;
- titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail, pour une incapacité au moins égale aux deux tiers ;

- en situation de chômage indemnisé.

Dans tous les cas où une allocation décès est servie par le régime de l'U.N.E.D.I.C., le montant global de cette allocation est déduit du montant du capital, majoré le cas échéant dans les conditions prévues ci-après.

Lorsque le montant de cette allocation est égal ou supérieur à celui du capital décès, ce dernier n'est pas servi.

2) Maintien pendant 30 jours après rupture

La garantie est maintenue durant la période de 30 jours suivant le départ du salarié de l'entreprise adhérente s'il n'a pas repris d'activité professionnelle.

3) Retraités

Les droits peuvent également être attribués au chef d'un retraité affilié à la garantie décès immédiatement avant la cessation de son activité pour départ à la retraite et ayant à la date de son décès au moins un enfant à charge.

4) Cas d'exclusion

La garantie décès vise tous les cas de décès, y compris le suicide, à l'exclusion de ceux résultant :

- d'une guerre mettant en cause l'Etat français ;
- d'une guerre civile ou étrangère dès lors que le salarié y prend une part active ;
- des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes ;
- des conséquences de la participation du salarié à un crime, délit intentionnel, émeute, acte de terrorisme ou rixe sauf légitime défense ou assistance à personne en danger ;

La garantie décès n'est pas non plus accordée lorsque le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du salarié.

B - Montant des prestations (Avenant n°51 du 6 novembre 2013)

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, AGRI-PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires, un capital décès d'un montant égal à :

- 100 % de son salaire annuel brut,
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations décès, est égal au salaire brut total soumis à cotisations, perçu pendant les douze derniers mois précédant le décès.

En cas de décès du salarié avant qu'il n'ait acquis douze mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base de son salaire moyen mensuel brut multiplié par douze.

Le salaire est revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires servant de base au calcul des pensions de vieillesse des assurances sociales, compte tenu des coefficients de revalorisation fixés par arrêté et applicables à la date du décès.

C - Bénéficiaires

Le capital est versé, en priorité, au conjoint survivant non séparé de corps ou au cocontractant d'un PACS, à moins que le salarié ait fixé et notifié à AGRI-PREVOYANCE une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps ou d'un cocontractant d'un PACS, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le salarié,
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, sous réserve que le salarié ne soit ni marié, ni pacsé,
- aux héritiers du salarié.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

"enfant"

- l'enfant du salarié (*légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître*),
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue,
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^{ème} anniversaire,
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

"enfant à charge", indépendamment de la position fiscale :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation,
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre,
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Majorations familiales :

Les majorations familiales sont versées dans tous les cas aux seules personnes qui les ont générées.

Elles sont versées directement à l'enfant à charge si ce dernier est majeur ou à son représentant légal, s'il est mineur.

En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

D - Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie), constatée par le régime de base de Sécurité Sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

II. La rente éducation

A - Ouverture des droits et montant des prestations

En cas de décès d'un salarié justifiant de 12 mois, continus ou non, d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini ci-dessous, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge jusqu'au 11^{ème} anniversaire ;
- 4,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge du 11^{ème} au 18^{ème} anniversaire ;
- 6 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire.

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

B - Bénéficiaires

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme :

"enfant" :

- les enfants du salariés, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ;
- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS) du salarié décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

"Enfant à charge" :

- les enfants jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - ✓ De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - ✓ D'être en apprentissage ;
 - ✓ De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - ✓ D'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - ✓ D'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- Les enfants invalides jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

C - Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation.

Le versement de la rente met fin à la garantie rente éducation.

III. L'indemnité frais d'obsèques

Suite au décès du conjoint non séparé de corps, du cocontractant d'un PACS, à défaut du concubin, ou des enfants à charge (tels que définis au C du paragraphe I du présent article pour la majoration du capital décès) du salarié non retraité, il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette indemnité est versée au participant non retraité à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques."

Article 4 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX OPERATIONS DE PREVOYANCE (Avenant n°51 du 6 novembre 2013)

1) Modalités de mise en œuvre

(Avenant n°32 du 26 février 2009) "Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois. En cas de dénonciation du présent accord, les partenaires sociaux devront se réunir dans les 6 mois suivants, afin d'étudier les termes d'un éventuel nouvel accord.

Par ailleurs, afin d'assurer le suivi du régime, les organisations professionnelles signataires se réuniront (*) une fois par an au moins, et chaque fois que jugé nécessaire à la demande de l'un des collèges (employeurs ou salariés), le cas échéant avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- De dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime.
- D'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.
- De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions.
- De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés concernés.

**Soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins quatre représentants issus d'organisations syndicales ou professionnelles distinctes en nombre égal dans chaque collège, et chargé de rendre compte à la commission mixte."*

2) Cotisations

(Avenant n°49 du 1^{er} janvier 2013) Le taux des cotisations afférentes à la couverture des garanties visées aux articles 1 à 3 se décompose comme suit :

RISQUES COUVERTS	PART PATRONALE EN %	PART SALARIALE EN %	TOTAL EN %
Incapacité temporaire :			
Risque AT + mensualisation	0,40	-	0,40
Indemnisation complémentaire du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour	-	0,105	0,105
Indemnisation complémentaire à compter du 8 ^{ème} jour	-	0,345	0,345
Assurance charges sociales	0,14	-	0,14
Incapacité permanente :			
	0,42	0,03	0,45
Cotisation provisoire 1 an	0,115	0,115	0,23
Décès :			
Capital décès / indemnité funéraire	0,095	0,095	0,19
Rente éducation	0,08	0,08	0,16
TOTAL	1,25	0,77	2,02

Une partie de la cotisation invalidité, à hauteur de 0,23%, est destinée à compenser l'impact de la réforme des retraites sur les régimes de prévoyance. Cette sur-cotisation est provisoire, elle ne sera

applicable que pour une durée d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur des taux présentés ci-dessus.

Les cotisations dues au titre du présent régime sont appelées et recouvrées par la Mutualité Sociale Agricole conjointement aux cotisations légales.

La révision de ces taux est soumise à la procédure prévue au 1) ci-dessus.

Ces cotisations sont assises sur le salaire servant de base au calcul des cotisations d'assurances sociales agricoles.

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

3) Portabilité (Avenant n°51 du 6 novembre 2013)

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

ANNEXE IV

-

DISPOSITIONS PRATIQUES RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES SALARIES

(AVENANT N° 44 DU 16 JANVIER 2012)

Grille de synthèse ouvriers et employés

Niveau - échelon	Nature de l'activité	Responsabilité	Autonomie et initiative	Compétences	Exemples d'intitulés de poste	Indications pratiques
<p>Niveau 1 : Emploi sans qualification</p> <p>Echelon 1</p>	Tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration.		Consignes précises et/ou surveillance permanente. Exécution sans avoir à faire preuve d'initiative.	Aucunes connaissances particulières requises.	<p>Aide agricole Aide agricole saisonnier Agent administratif Ouvrier agricole</p> <p><i>Les exemples cités ne sont pas limitatifs.</i></p>	<p><u>Exemples de tâches :</u></p> <p><u>En viticulture</u> : vendanges, pré-taille, tirage des bois, relevage des sarments, brûlage, travaux en vert... <u>En grandes cultures</u> : transport des récoltes sans difficulté, préparation de sols superficielle... <u>En élevage</u> : curage, distribution de la nourriture (sans effectuer le dosage), ... <u>En horticulture - pépinières</u> : arrosage, rempotage, désherbage manuel, préparation de commandes simples ... <u>Fonctions transversales</u> : entretien, tri, classement de documents, saisie informatique de données, frappe, accueil ...</p>
Echelon 2	Tâches d'exécution sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire au niveau d'efficacité normal. Utilisation possible de machines préréglées et de maniement simple.	Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi peut prendre n'ont pas ou peu de portée sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.	Consignes précises et/ou surveillance fréquente. Emploi ne nécessitant que peu d'initiatives.	Temps d'adaptation minimum nécessaire à l'apprentissage de savoir-faire.		
<p>Niveau 2 : Emploi spécialisé</p> <p>Echelon 1</p>	Tâches d'exécution plus complexes réalisables seulement après une période d'apprentissage.	Conséquences des initiatives du titulaire de l'emploi sans gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.	Consignes précises et surveillance intermittente.	Bonne maîtrise des savoir-faire. Capacité à déceler des anomalies et incidents et à alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence. Emploi correspondant au référentiel technique du C.A.P.A.	<p>Exemples d'intitulés de poste <u>à partir du niveau 1 échelon 2 jusqu'au niveau 4 échelon 2</u> :</p> <p>Ouvrier agricole Employé d'élevage Ouvrier grandes cultures Caviste Agent de service de remplacement Tractoriste Comptable Secrétaire Assistant commercial</p>	<p><i>Il n'existe pas de définition précise des tâches correspondant à chaque niveau et échelon. Les missions et tâches confiées peuvent en effet varier en fonction de la configuration des postes et des exploitations. Les exemples donnés pour le N1 E1 et le N3 E1 ont seulement vocation à donner des points de repère pour faciliter l'évaluation de la classification des salariés. La polyvalence du salarié ainsi que son niveau de rendement sur les tâches confiées peuvent également constituer des critères d'évaluation.</i></p>
Echelon 2	Participation possible à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la	Responsable du matériel confié, doit en assurer l'entretien	Idem échelon 1	Idem échelon 1		

Date de mise à jour : Janvier 2015

surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.

courant selon les consignes données.

Niveau - échelon	Nature de l'activité	Responsabilité	Autonomie et initiative	Compétences	Exemples d'intitulés de poste	Indications pratiques
Niveau 3 : Emploi qualifié						
Echelon 1	Exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. L'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident et dont il guide le travail.	Responsable de la bonne exécution de son travail. A partir de ce niveau l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.	Exécution du travail à partir d'instructions. Initiatives nécessaires pour adapter ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.	Capacité à évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels ...). Connaissances et expérience permettant de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Emploi correspondant au référentiel technique du B.E.P.A. ou du CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » pour la viticulture.	A partir de ce niveau il est possible de compléter l'intitulé du poste par la mention : « qualifié » pour le niveau 3 « hautement qualifié » pour le niveau 4	<u>Exemples de tâches (le niveau d'autonomie et de maîtrise détermine l'appartenance au niveau 3 ou 4) :</u> <u>En viticulture</u> : application des traitements sur consignes, adaptation du mode de taille aux particularités de la vigne, participation à la vinification, réglage des outils en fonction des conditions, remplacement de ceps, conduite de la chaîne d'embouteillage, transmission de consignes à des exécutants, repérage des maladies de la vigne ... <u>En grandes cultures</u> : application des traitements sur consignes, réglages et utilisation des outils de travail du sol, récoltes et semis en fonction des conditions de sol, détection d'anomalies dans les cultures, soudures simples, vidanges, entretien courant du matériel... <u>En élevage</u> : tenue du carnet d'élevage, diagnostic et soins courants/urgents aux animaux, réalisation de mises bas/vêlages sans complications, application des traitements aux animaux sur consignes, dosage de la nourriture, organisation de la contention, détection de problèmes chez les animaux, <u>En horticulture - pépinières</u> : évaluation des besoins d'arrosage, surveillance du fonctionnement et entretien des machines, application de traitements sur consignes, tri des végétaux, réalisation de compositions,
Echelon 2	Exécution des opérations qualifiées avec large champ d'action nécessitant plus d'autonomie quant à l'organisation de son travail	Idem échelon 1	Autonomie plus grande qu'à l'échelon 1. Le titulaire de l'emploi peut prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.	Idem ci-dessus + CQP « agent de service de remplacement » pour les services de remplacement.		
Niveau 4 : Emploi hautement qualifié					Exemple : employé d'élevage	

Echelon 1	Exécution d'opérations très qualifiées.	Responsable de la bonne exécution de son travail.	Instructions régulières et générales.	Maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils. Connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits. Emploi correspondant aux référentiels techniques agricoles de niveau IV (BAC PRO).	e qualifié.	reconnaissance des différents végétaux et repérage des anomalies, transmission de consignes à des exécutants ... <u>Fonctions transversales</u> : tenue de la comptabilité, assistance commerciale, ... Forfait en heures possible à partir de ce niveau (se reporter à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles).
Echelon 2	Exécution d'opérations très qualifiées.	Apprécie la qualité des résultats. Surveillance régulière du travail d'autres salariés. Veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des EPI.	Exécution des opérations très qualifiées en toute autonomie. Peut être conduit à faire des propositions pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.	Idem échelon 1+ Maîtrise des process et procédures des travaux confiés.		

Grille de synthèses Techniciens, Agents de maîtrise et cadres

Niveau - échelon	Nature de l'activité	Autonomie et initiative	Compétences	Ex d'intitulés de poste	Indications pratiques
TAM Niveau 1 Echelon 1 : Technicien	Organisation et exécution des tâches et missions confiées en fonction des résultats attendus. Participation à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique ...	Agit en fonction de directives. Missions complémentaires réalisées sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.	Maîtrise de tous les aspects techniques et d'analyse des tâches à réaliser. Utilisation optimale des moyens à disposition. Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (BTS).	Chef de cultures Chef d'élevage Chef de cave / Maître de chai Responsable de caveau	Dans les emplois relevant de la production, le technicien de niveau 1 échelon 1 se distingue du salarié non cadre de niveau 4 par un niveau technique plus élevé et par la réalisation d'une ou plusieurs missions complémentaires faisant appel à ses connaissances techniques et/ou à des compétences transversales.
Echelon 2 : Agent de maîtrise	Outre les tâches techniques qu'il assure, le titulaire du poste organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions de la direction, fait remonter les problèmes et les éléments positifs constatés. Fait respecter les consignes de sécurité et veille au port des équipements de protection individuelle.	Idem échelon 1	Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (BTS).	Agent technico-commercial Responsable administratif et financier Responsable commercial Responsable	L'agent de maîtrise de niveau 1 échelon 2 dispose d'un niveau technique équivalent à celui du technicien de niveau 1 échelon 1, mais se distingue de ce dernier en ce qu'il a la charge d'encadrer d'autres salariés. <u>Exemples de tâches</u> : Gestion des plannings de travail. Participation aux recrutements. Organisation du travail d'employés permanents ou saisonniers.

Technicien	Idem échelon 1 mais avec une plus grande maîtrise technique permettant une complète autonomie.	Complète autonomie	Idem échelon 1 + Expérience permettant une complète autonomie et l'anticipation de certaines réactions ou résultats. Maîtrise de tous les aspects des travaux et missions confiés.	des ressources humaines <i>La qualité de technicien ou d'agent de maîtrise dépend de la question de savoir si le salarié encadre ou non une équipe (cette qualité doit être indiquée sur le bulletin de paie en plus de l'intitulé du poste, du niveau et de l'échelon).</i>	
TAM Niveau 2 Technicien	Obligation d'optimisation des moyens à disposition. Mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions confiés. Participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Contacts réguliers possibles avec des partenaires extérieurs dans l'intérêt de l'exploitation et/ou pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.	Est consulté sur les orientations définies pour l'exploitation.	Expérience, compétences et capacités permettant de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, d'optimiser les moyens à disposition et d'avoir des contacts avec des partenaires extérieurs. Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou II (BTS ou ingénieur agricole).		<u>Exemples de tâches :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer des choix de programme phytosanitaire, d'assolements, des choix agronomiques, génétiques, œnologiques etc... et les mettre en œuvre. - Relever les données technico-économiques liées aux productions, les analyser et agir en conséquence. - Décider du moment opportun pour appliquer des traitements phytosanitaires, des soins vétérinaires, des traitements œnologiques, réaliser les travaux en vert de la vigne, ... - Participer aux réunions techniques à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise et rester en veille par rapport aux innovations dans son champ de compétences. - Missions complémentaires sur des fonctions transversales.
Agent de maîtrise	Idem niveau 1 + 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. Apprécie la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.		Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou II (BTS ou ingénieur agricole).		

Niveau - échelon	Nature de l'activité	Autonomie et initiative	Compétences	Ex d'intitulés de poste	Indications pratiques
CADRES Niveau 1	<p>Gère en permanence l'ensemble d'un ou des services dans le respect des moyens techniques et budgétaires alloués.</p> <p>Exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p>	<p>Administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Prend des décisions opérationnelles pouvant avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise.</p>	<p>Expérience nécessaire dans un poste à responsabilité.</p> <p>Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (ingénieur agricole).</p>	<p>Responsable de cultures</p> <p>Responsable d'élevage</p> <p>Responsable de production</p> <p>Responsable de cave</p> <p>Responsable d'exploitation</p> <p>Directeur administratif et financier</p> <p>Directeur commercial</p> <p>Directeur des ressources humaines</p>	<p><u>Exemples de tâches :</u></p> <p>Dans la limite du ou des services dont il a la responsabilité et dans la limite des délégations de pouvoirs dont il dispose :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gère le budget qui lui est attribué par la direction. - Assure le suivi des indicateurs de rentabilité (marges par unité de production, par ha, par animaux etc ...). - Proposer les embauches, les promotions et les mesures disciplinaires concernant les membres de son équipe. - A la responsabilité des achats et approvisionnements. - Est responsable des ventes. - Propose à la direction les choix de programme phytosanitaire, d'assolements, les choix agronomiques, génétiques, œnologiques etc... et en assure la mise en œuvre. <p>Forfait en jours possible à partir de ce niveau (se reporter à l'article 31 ter de la convention collective)</p>
CADRES Niveau 2	<p>Assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.</p> <p>Peut être membre de l'équipe dirigeante (mandataire social, gérant ou personne nommée par le conseil d'administration).</p> <p>Représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité, rédige les documents nécessaires.</p>	<p>Détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel pour atteindre les objectifs fixés.</p> <p>Prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p>	<p>Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (ingénieur agricole).</p>	<p>Directeur d'exploitation</p> <p>Chef d'exploitation</p> <p>Gérant</p>	<p>A ce niveau, le cadre assure ou dirige l'ensemble des services : production, achats/approvisionnements, commercial, ressources humaines, administration/finances ...</p>

DESCRIPTION DE POSTE

(MODELE)

MISSIONS / OBJECTIFS ATTACHES AU POSTE :

TACHES ATTACHEES AU POSTE :

(Les tâches ci-dessous énumérées sont les principales tâches attachées au poste, il n'est pas exclu que d'autres s'y ajoutent de manière annexe ou connexe)

COMPETENCES NECESSAIRES :

(diplôme(s), connaissances, formations, expérience, qualités personnelles)

Document établi en deux exemplaires, dont un remis à chacune des parties.

Date :

Signatures (avec la mention « lu et approuvé »)