CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE L'HERAULT

du 28 février 1952,
étendue par arrêté du 17 juillet 1954,
publié au Journal Officiel du 10 août 1954

Entre :

- Le groupement des employeurs de main d'œuvre agricole ;
- La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;
- Le syndicat des producteurs de raisin de table de l'Hérault (14 décembre 1961) ;
- Le syndicat des arboriculteurs de l'Hérault (19 avril 1962) ;
- La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (4 avril 1986),

D'une part, et

- La section agricole de l'union départementale C.F.T.C. ;
- La section fédérale agricole C.G.T.-FO ;
- La section fédérale héraultaise des salariés de l'agriculture C.G.T (2 octobre 1954) ;
- Le syndicat national des cadres d'exploitation agricoles (section de l'Hérault, 1er août 1958) ;
- La C.F.T.C et la C.F.D.T., à la suite de la constitution de cette centrale syndicale, ont déclaré se trouver liées par la signature de la convention par la C.F.T.C le 28 février 1952 (6 mars 1974),

D'autre part,

Le présent exemplaire intègre les avenants 1 à 180 inclus.

Les dispositions relatives aux cadres et introduites par l'avenant n°6 (1er août 1958) et avenants suivants sont consignées en partie annexe de la convention collective dite Annexe-Cadre (A-C).

...TITRE PRELIMINAIRE

Objet et validité de la convention

CHAPITRE Ier

Champ d'application professionnel

Article 1er

Sous réserve des dispositions spécifiques aux salariés mentionnés à l'article quatre, le présent accord concerne les salariés des exploitations :

- de polyculture, viticulture et élevage,
- de maraîchage,
- d'horticulture et de pépinières,
- des champignonnières,
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

du département de l'Hérault.

Article 2

(abrogé par avenant n° 150)

Article 3

(abrogé par avenant n° 150)

Article 4

Incidence sur les contrats antérieurs

(Avenant n° 150) Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables aux rapports nés de contrats individuels ou d'exploitation.

Article 5

Champ d'application territorial

(Avenant n° 150) La présente convention a pour objet de déterminer les conditions de travail et de salaire à appliquer à tous les salariés des exploitations relevant de l'article 1.

CHAPITRE II

Durée de la convention - renouvellement - révision - dénonciation

Article 6

(Avenant n° 8) La présente convention prend effet du jour de son dépôt au Greffe de la Justice de paix à Montpellier. Elle se reconduira tacitement par période successive d'un an à la date du 1er janvier 1952, sauf dénonciation de l'une ou de l'autre des parties, avant le 1er novembre de chaque année, sous réserve des dispositions de l'article 20 ci-après.

Elle pourra être révisée dans les mêmes conditions. La partie qui demandera la révision devra accompagner sa demande de nouvelles propositions sur les points sujets à révision. Les pourparlers devront s'engager sur le champ, sans attendre l'expiration de la convention en cours et être terminés deux mois après l'expiration du terme (1er mars).

Il en sera de même en cas de dénonciation de la convention. Pendant la période transitoire, la présente convention restera en vigueur jusqu'au jour où une nouvelle convention sera signée et au plus tard, jusqu'à la fin des deux mois suivant l'expiration du terme (1er mars), dans le cas où une nouvelle convention ne serait pas signée.

(Avenants n° 70, n° 150 et n° 151) La demande de révision ou de dénonciation sera notifiée auprès du service compétent, à charge pour ce dernier de convoquer la commission mixte désignée par les parties signataires de la convention collective.

CHAPITRE III

Procédure conventionnelle d'arbitrage

Article 7

(Avenants n° 150 et n° 151)

Il pourra être institué une commission départementale d'arbitrage. Elle sera composée de cinq membres patronaux et de cinq membres salariés, désignés par les organisations syndicales signataires et présidée par l'inspecteur du travail compétent, qui sera saisi du litige, à charge pour lui de convoquer les parties. Le quorum est fixé à trois membres.

Cette commission pourra être saisie de tout litige par la partie la plus diligente ; elle se réunira pour statuer dans un délai maximum de trois jours après avoir été saisie du litige opposant les parties en présence.

Elle a pour but d'examiner toutes les difficultés de nature collective pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses de la présente convention collective de travail sans pouvoir y apporter de modifications.

En cas de carence de l'une ou l'autre des parties, et en cas de non conciliation définitive, les parties reprennent immédiatement leur liberté d'action.

TITRE PREMIER

Dispositions applicables aux salariés travaillant au temps

SOUS-TITRE Ier

Dispositions d'ordre général et permanent

CHAPITRE Ier

Liberté syndicale et d'opinion

Article 8

(Avenant n° 151) Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement, la conduite ou la répartition du travail. Ils engagent leurs adhérents à ne pas tenir compte davantage de l'appartenance à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter les mêmes décisions.

(Avenant n° 150) Si un salarié conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, le différend pourra être soumis aux commissions d'arbitrage prévues dans la présente convention.

(Avenant n° 150) Le respect du droit syndical ne pouvant être intégralement garanti que dans le respect du libre exercice de ce droit et de tous les actes qui en découlent, entre autres, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales, dans les conditions prévues par la loi.

(Avenant n° 150) Des panneaux d'affichage seront réservés dans les exploitations pour les communications professionnelles se rapportant à l'activité tant des salariés que des délégués du personnel ; en outre, les réunions syndicales pourront y être annoncées.

(Avenant n° 150) Dans les exploitations occupant plus de 20 salariés, toutes facilités seront accordées aux syndiqués permanents de l'exploitation pour tenir des réunions et, si possible, un local sera mis à leur disposition.

CHAPITRE II

Article 9
(Avenants n° 150 et n° 151)

Délégués du personnel

Dans chaque exploitation les élections des délégués du personnel se feront conformément aux prescriptions des articles L. 2314 à L. 2314-24 du code du travail.

Article 10
(Avenants n° 92 et n° 150)

Représentation en commission mixte

Les salariés appelés par leur syndicat à le représenter à la commission mixte et aux commissions d'arbitrage instituées par l'article 7 de la présente convention peuvent légalement s'absenter pour assurer cette représentation dès lors qu'ils avertissent leur employeur au moins 48 heures à l'avance.

L'employeur pourra demander une pièce justificative, telle que la convocation du syndicat ou celle du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, ou procès-verbal de réunion indiquant la liste des participants.

Le droit au maintien du salaire est acquis aux salariés qui représentent leur syndicat à la commission mixte ou à la commission d'arbitrage, et ce dans les conditions posées par l'accord national du 21 janvier 1992 qui a créé et mis à la charge des employeurs une cotisation de 0,05 % recouvrée par la Mutualité Sociale Agricole et versée à une association paritaire créée spécialement, l'Association nationale pour le financement de la négociation collective en agriculture.

Chaque syndicat, d'employeurs ou de salariés, fait connaître lors de chaque réunion le nom de ses représentants ainsi indemnisables.

Les dispositions du présent article relatives à l'indemnisation ne s'appliquent qu'aux représentants entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

SOUS-TITRE II

Des contrats de travail

(Avenant n° 150)

L'embauchage se fait sous l'une des deux formes suivantes :
- ou sous forme de contrat à durée indéterminée
- ou sous forme de contrat à durée déterminée.

CHAPITRE III

(Avenant n° 150) *Contrat de travail à durée indéterminée*

Article 11

Emploi permanent

Est considéré comme faisant partie de la main d'œuvre permanente, tout salarié qui travaille en contrat à durée indéterminée.

(Avenant n° 150) Article 12

Période d'essai

Le salarié et l'employeur ne se trouveront liés par contrat individuel qu'après une période d'essai de trois mois pour tous les coefficients à l'exception du coefficient 135 – Niveau I – Ouvrier exécutant – pour lequel la période d'essai est de deux mois maximum.
S'agissant des salariés embauchés par un groupement d'employeurs, la période d'essai est fixée à trois mois quel que soit le coefficient.

Article 13

(Avenant n° 150) *Embauchage*

L'embauchage des salariés s'effectuera par entente directe. Dans le cadre de non-embauchage par entente directe, il est recommandé d'engager de préférence les salariés inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'une agence locale de Pôle Emploi.

Article 14

(Abrogé par avenant n° 150)

Article 15

(Avenants n° 7 et n° 150) Lorsqu'ils engagent un salarié, les employeurs doivent demander à celui-ci la présentation d'un certificat de travail de son ancien employeur, sous peine de s'exposer à une demande de dommages intérêts pour débauchage de la part de ce dernier.

Article 16

(Avenant n° 150) *Droit de réintégration*

Sous réserve que leur état physique leur permette de reprendre le travail, la réintégration est de plein droit pour :

1°) *(Avenant n° 70)* Les femmes après un accouchement dans les conditions prévues par le code du travail,

2°) *(Avenant n° 74)* Les salariés indisponibles pour cause de maladie jusqu'à concurrence de 3 mois d'interruption,

3°) Les salariés rappelés sous les drapeaux à un titre quelconque,

4°) *(Avenant n° 70)* Pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le contrat sera suspendu pendant les durées et dans les conditions prévues par la Loi du 7 janvier 1981 et les textes prévus pour son application.

5°) Les salariés bénéficiant de la sécurité de l'emploi, licenciés pour cas de force majeure, auront pendant un an une priorité de réembauchage dans le cas où l'exploitation réembaucherait des travailleurs de la même catégorie.

Article 17

(Abrogé par l'avenant n° 150)

(Avenant n° 150) CHAPITRE III B

Contrat de travail à durée déterminée

Article 18

Conformément à la loi, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'exploitation.

(Avenants n° 150 et n° 151) Article 18-1

Contrat

Conformément à la loi, le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

(Avenant n° 150) Article 18-2

Cas de recours aux contrats à durée déterminée

Le contrat de travail ne peut être conclu à durée déterminée que dans les cas prévus aux articles L. 1242-2 et suivants du code du travail :

- en remplacement d'un salarié absent, de suspension de son contrat de travail ;
- en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'exploitation ;
- en cas d'emploi à caractère saisonnier ou d'usage ;
- le remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint.
- lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives ou réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes ;
- lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (contrat de professionnalisation).

(Avenants n° 150 et n° 151) Article 18-3

Emplois à caractère saisonnier

Ont le caractère de saisonniers, les emplois correspondant à des travaux qui doivent, par suite des contraintes inhérentes à l'évolution du cycle végétal, être menés à terme dans un temps limité. Lorsque le contrat de travail est conclu pour un emploi à caractère saisonnier, le contrat peut comporter un terme imprécis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale, et il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

(Avenant n° 150) Article 18-4

Conditions d'emploi et égalité de traitement

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de la convention collective et des avantages accordés au personnel de l'entreprise.

Dans le cas d'un groupement d'employeurs entre la France et un pays tiers, les salariés du groupement qui viendraient à travailler par saison chez un membre du groupement en France, bénéficieront des conditions de travail, de salaire et de prévoyance en France.

(*Avenant n° 150*) Article 18-5

Période d'essai

Le contrat de travail à durée déterminée comporte une période d'essai dont la durée est :
- calculée, pour les contrats de moins de 6 mois, en fonction de la durée initialement prévue à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines.
- d'un mois pour les contrats de plus de six mois. »

Pendant la période d'essai, ou à l'issue de celle-ci, l'une ou l'autre partie peut se libérer en respectant le préavis prévu par l'article L 1221-25 du Code du Travail et sans indemnités de part et d'autre

(Avenant n° 150) Article 18-6

Prime de précarité

Pour les salariés occupés sous contrat à durée déterminée, hormis les contrats pour emplois à caractère saisonnier tels que définis à l'article 18-3, une prime de précarité d'emploi est due au taux prévu par le code du travail.

SOUS-TITRE III

Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi

CHAPITRE IV

Classification des emplois et coefficients de base

(Modifier par les Avenant n° 138 bis, Avenant n°179) Article 19

Grille de classification des emplois ouvriers et administratifs des exploitations agricoles

Préambule

1 - La classification des emplois est déterminée par :
- Le niveau de compétence
- La nature des travaux à effectuer
- L'autonomie
- La responsabilité.

Les critères d'autonomie et de responsabilité s'appliquent sous le contrôle et sous l'autorité du supérieur hiérarchique.

2 - Compte tenu des différents travaux à effectuer au cours de l'année culturale, tout salarié classé dans un niveau donné doit accepter d'effectuer des travaux d'un niveau inférieur sans baisse de rémunération (application de l'article 21 § 1).

3 - Tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à un niveau supérieur. La rémunération pour ces tâches sera faite conformément à l'article 21 § 2.

4 - Le salarié quelle que soit sa classification doit prendre en compte l'intérêt de l'entreprise qui l'emploie. Lorsque la nature du travail à effectuer ainsi que l'urgence le nécessitent, les horaires de travail pourront provisoirement être modifiés.

5 - Le changement de niveau ou d'échelon pour un emploi dans un niveau ou échelon supérieur comporte une période probatoire de six mois au cours et à l'issue de laquelle s'il ne satisfait pas

aux critères de la nouvelle classification, le salarié retrouve sa classification initiale et la rémunération afférente.

6 - L'employeur et le salarié décideront d'un commun accord du bien fondé d'une formation complémentaire correspondante aux capacités du salarié et aux besoins de l'exploitation.

7 - C'est la qualification de l'emploi et non celle du titulaire de l'emploi qui sert de référence à la détermination du niveau des emplois (I, II, III ou IV).

(Avenant n° 150 du 05.02.2002) 8 - Les taux de rémunération des salariés de 16 à 18 ans sont fixés comme ceux des salariés de la même catégorie professionnelle.

Grille de classification des emplois ouvriers

<table>
<tr><td colspan="2">NIVEAU I - OUVRIER EXCUTANT – COEFFICIENT 135.
Ce niveau ne comporte qu'un échelon.
Type d'activité - Niveau de compétence :
Exécution de travaux élémentaires, répétitifs effectués en application de consignes précises.
Niveau de formation : Niveau scolaire minimum obligatoire.
Autonomie : Agit sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique ou de l'exploitant
Responsabilité : Limitée à la bonne exécution de son travail selon les consignes reçues
Exemple de travaux :
- Travaux manuels élémentaires comme par exemple : travaux de pioches, palissages, prétaillage, écimages, traitements (hors préparation), piquetage, ébourgeonnages, etc...
- Effeuillage, éclaircissage manuel,
- Tailleur de vigne débutant,
- Travaux élémentaires de cave
- Récoltes manuelles piétonne ou assistée
- Pose manuelle d'arceaux, de film plastique etc...
- Travaux de conditionnement et de manutention
- Palissage, castration,
- Mise en place de cultures (maraîchage, pépinières, horticulture)
- Multiplication végétale, tuteurage, etc....

Emplois administratifs.
Travaux de secrétariat simple : connaissance des outils bureautiques.</td></tr>
<tr><td>NIVEAU II - OUVRIER PROFESSIONNEL - ECHELON 1 – COEFFICIENT 140
Type d'activité - Niveau de compétence :
- Capable d'exécuter sur l'exploitation tous les travaux manuels et mécanisés simples
- Connaissances pratiques avec expérience de l'ensemble des travaux à exécuter sur l'exploitation

Niveau de formation :
Emploi correspondant au référentiel du C.A.P.A. ou équivalent
Autonomie :
Agit sous la surveillance intermittente d'un ouvrier qualifié ou de l'exploitant conformément aux</td><td>NIVEAU II – OUVRIER PROFESSIONNEL - ECHELON 2 – COEFFICIENT 145
Type d'activité – Niveau de compétence :
Les mêmes types d'activité qu'à l'échelon 1 avec plus de compétence.
Niveau de formation :
Emploi correspondant au référentiel du C.A.PA. ou CQP ouvrier spécialisé en production légumière

Autonomie et responsabilité :
Capable de gérer seul son poste de travail en prenant la responsabilité de l'exécuter au mieux.</td></tr>
</table>

consignes reçues. Responsabilité : Il est responsable de la bonne exécution du travail demandé. Il signale les anomalies constatées. Exemple de travaux : - Exécute tous les travaux manuels - Travaille avec des outils manuels et veille à leur entretien - Tailleur de vigne expérimenté - Est apte à conduire les véhicules légers de l'exploitation si titulaire du permis B - Aux vendanges peut remplir la fonction de videur de seaux - Est apte à conduire le tracteur attelé ou non sur route et chemin et à effectuer avec le tracteur des tâches élémentaires (par exemple giro-broyeur, rotovator) - Est apte à assister le chef de cave - Taille sur chariots, taille de formation et de restructuration en arboriculture - Traite des animaux - Entretien courant des bâtiments Emplois administratifs. Tous travaux de secrétariat : maîtrise des outils bureautiques. Apte à remplir des formalités administratives simples. Peut assurer, de manière occasionnelle, la vente au caveau.	Nature des travaux : Les mêmes travaux que ceux définis à l'échelon 1 - Tailleur de vigne qualifié (taille de formation et de restructuration).

NIVEAU III - OUVRIER QUALIFIE ECHELON 1 – COEFFICIENT 150 Type d'activité - Niveau de compétence : - Capable d'exécuter sur l'exploitation tous les travaux manuels et mécanisés courants. - Capable de déceler les anomalies dans le fonctionnement du matériel, d'exécuter les dépannages élémentaires, de constater les incidents de culture et d'en informer son supérieur - Peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche Niveau de formation : Emploi correspondant au référentiel du B.E.P.A. ou CQP ouvrier qualifié de l'exploitation viticole Autonomie : Peut être amené à prendre des initiatives dans son travail en application d'instructions générales	NIVEAU III – OUVRIER QUALIFIE ECHELON 2 – COEFFICIENT 155 Type d'activité : La même qu'à l'échelon 1 mais avec une meilleure technicité et une plus grande polyvalence. Niveau de formation : Emploi correspondant au référentiel du B.E.P.A. Autonomie : Capable de raisonner son travail, et de l'adapter en fonction des circonstances sans avoir besoin d'une surveillance dans l'exécution de son travail. Responsabilité :

préalables. <u>Responsabilité</u> Apte à guider une équipe. <u>Exemple de travaux</u> : - Conduite du tracteur pour tous les travaux mécanisés, réglage des outils, traitements avec remplissage, entretien courant du tracteur et des matériels automoteurs - – Conduite pour déplacement, entretien et nettoyage de matériel de récoltes mécanisés en grandes cultures, semences, vigne, arboriculture, maraîchage, etc... - Conduite des prétailleuses, écimeuses, épandeurs d'engrais, broyeur de sarments, conduite de l'élévateur pour toutes les manipulations, etc... - Travail de cave : apte à exécuter les travaux courants de la cave (soutirages, entonnages, etc...) - Fertilisation et irrigation, - En arboriculture taille avec initiative sans surveillance - Travaux de soudure occasionnels - Mise en place et pilotage de chantiers mécanisés (conditionnement, rempotage ...)- Chauffeur de poids lourds, etc ... - Garde et traite (200 à 300 ovins ou 20 à 30 vaches). <u>Emplois administratifs et commercial</u> Secrétaire polyvalent : saisie d'écritures diverses sur les logiciels adaptés. A en charge la facturation et le suivi des comptes clients / fournisseurs. Peut établir des bulletins de salaire sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique. Vente au caveau	Capable d'optimiser le travail par une bonne efficacité dans les opérations à réaliser. Capable de déceler une anomalie dans le fonctionnement du matériel qu'il conduit et de prendre les mesures qui conviennent. <u>Exemple de travaux</u> La même qu'à l'échelon 1 avec en plus la conduite des matériels spécialisés, exemple : tractopelle, épareuse, etc... Maintenance du matériel Traitements phytosanitaires avec préparation du produit dans le strict respect des consignes de son supérieur hiérarchique

NIVEAU IV - OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE ECHELON 1 – COEFFICIENT 160 <u>Type d'activité - Niveau de compétence</u> : Connaissance complète des travaux de l'exploitation Connaissances mécaniques Capable de déceler les anomalies tant dans le développement des productions végétales qu'animales.	NIVEAU IV – OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE ECHELON 2 – COEFFICIENT 170 <u>Type d'activité - niveau de compétence</u> : Même activité que pour l'échelon 1 mais avec une meilleure technicité et polyvalence ou une spécialisation plus poussée dans un travail donné : <u>Niveau de formation</u> : Emploi correspondant au référentiel du bac

Niveau de formation : Emploi correspondant au référentiel du bac professionnel Autonomie : Capable d'organiser son travail au mieux des intérêts de l'exploitation Capable de prendre des initiatives et d'apprécier la qualité du travail exécuté Responsabilité : Responsable de la bonne exécution de son travail et 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 s dans le cadre d'un chantier déterminé. Peut être amené à donner son avis à son supérieur hiérarchique ou au chef d'exploitation sur le travail qui lui est confié. Il devra dans tous les cas rendre compte de son travail. Exemple de travaux : Préparation et réglages des différents outils de l'exploitation. Pour la période des récoltes, conduite de matériel de récolte automoteur en toute autonomie Réparation courante du matériel Garde et traite - plus de 300 ovins ou plus de 30 vaches. Agnelage et vêlage. Emplois administratifs. A en charge la comptabilité préparatoire au bilan. Établissement des bulletins de salaire et des déclarations obligatoires. Tenue de l'ensemble des registres de l'entreprise.	professionnel Nature des travaux : Mécanicien agricole confirmé. Dans la cave, il est apte à préparer des assemblages, à exécuter les travaux de traitement des vins Au niveau des cultures il est capable de reconnaître les maladies et les traitements à effectuer. Autonomie : Capable d'organiser et d'exécuter son travail sans surveillance particulière. Responsabilité : 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.

Grille de classification des emplois administratifs

NIVEAU I - EMPLOYE DEBUTANT OU PEU QUALIFIE – COEFFICIENT 135 Ce niveau ne comporte qu'un échelon. Niveau de formation : Niveau scolaire minimum obligatoire. Employé sans expérience professionnelle, exécute les travaux de secrétariat simple, tape à la machine, etc...
NIVEAU II- EMPLOYE SPECIALISE Ce niveau comporte deux échelons. - ECHELON 1 - COEFFICIENT 140 - ECHELON 2 - COEFFICIENT 145 Niveau de formation : Emploi correspondant au référentiel du C.A.P.A. L'employé exécute tous les travaux de secrétariat, connaît l'utilisation du traitement de texte, assure le classement et le rangement des dossiers. Il est apte à remplir les formalités administratives simples.
NIVEAU III -EMPLOYE QUALIFIE Ce niveau comporte deux échelons. - ECHELON 1 : COEFFICIENT 150 - ECHELON 2 - COEFFICIENT 155 Niveau de formation : Emploi correspondant au référentiel du B.E.P.A. L'employé occupe un emploi de secrétaire polyvalent exerçant des fonctions lui permettant de passer des écritures comptables avec saisie informatique. Il a en charge la facturation et le suivi des comptes clients/fournisseurs. Il peut établir les bulletins de salaires sous le contrôle de l'exploitant.
NIVEAU IV - EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE : Ce niveau comporte deux échelons. - ECHELON 1 - COEFFICIENT 160 - ECHELON 2 - COEFFICIENT 170 Niveau de formation : Emploi correspondant au référentiel du B.T.A. Il passe toutes les écritures comptables avec saisie informatique. Il a en charge la comptabilité jusqu'au bilan non compris. Secrétaire confirmé, il assure l'ensemble du secrétariat et tient tous les registres de l'entreprise.Il établit les bulletins de salaire. »

CHAPITRE V

Rémunérations

(Avenants n° 150 et 168) Article 20

Détermination des salaires

La commission mixte se réunit tous les ans dans la première quinzaine du mois de janvier pour procéder à la révision des salaires.

Article 21

Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi

Les ouvriers appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification, conserveront leur salaire.

(Avenant n° 150) Les ouvriers appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés, sans que ce changement influe sur la permanence de l'emploi.

(Avenant n° 150) Article 22

Egalité de rémunération pour un même travail

La rémunération sera identique, que les tâches soient effectuées par du personnel masculin ou féminin.

Article 23

(Abrogé par avenant n° 150)

(Avenant n° 150) Article 24

Rémunération des salariés à capacité professionnelle réduite (aussi bien physique que psychique)

Pour les ouvriers à capacité professionnelle réduite, les salaires minima pourront être révisés sur décision de la C.D.A.P.H.

(Avenant n° 150) Article 25

Rémunération des salariés payés au mois

La rémunération des salariés embauchés et payés au mois s'obtient en multipliant le salaire horaire des salariés de la même catégorie par la durée légale mensuelle applicable à l'exploitation.

Article 26

(Abrogé par avenant n° 150)

(Avenant n° 150) Article 27

Travaux de traitement

Un aménagement horaire pourra intervenir pour ces travaux. Une prime de 10 % sera accordée le temps de ces travaux.

Article 28

Soins aux animaux

(Avenant n° 138 bis) Les ouvriers autres que les palefreniers qui sont chargés de soigner les chevaux, recevront pour un premier cheval une indemnité mensuelle égale à 18 heures de travail de l'ouvrier classé au coefficient 140 et à partir du deuxième cheval, une indemnité mensuelle égale à 7 heures.

Article 29

Outillage

(Avenant n° 150) l'outillage et le matériel seront fournis par l'employeur. Le matériel mis à la disposition du salarié devra être tenu avec soin.

Article 30

Paye

(Avenant n° 150) La paie sera faite en principe le dernier jour du mois et au plus tard la semaine suivante. Les salariés auront la possibilité de percevoir un acompte.

Article 31

Bulletin de paie

(Avenant n° 150) Lors de chaque paiement, l'employeur établira en double exemplaire un bulletin de paye daté et signé sur lequel figureront la convention collective applicable, la catégorie et le coefficient du salarié, le salaire horaire, le nombre d'heures effectuées ainsi que les retenues pour le précompte des cotisations d'assurances sociales, pour fournitures en nature, etc...

Un exemplaire de ce bulletin sera fourni obligatoirement au salarié.

CHAPITRE VI

Durée du travail - absences

(Avenant n° 150) Article 32

Durée du travail

a) La durée du travail est fixée conformément à la loi et aux dispositions de l'accord national étendu du 23 décembre 1981, relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

(Avenant n° 151) b) En application du code du travail et de l'article L 713-13 premier alinéa du code rural, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée du travail au cours d'une même semaine.

Cependant pour les travaux exceptionnels dont l'exécution ne peut être différée et sous réserve de l'autorisation de dérogation accordée par les services compétents, le plafond sera porté à 60 heures par semaine.

c) La durée journalière maximale ne peut excéder 10 heures. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être différés la durée maximale peut être portée à 12 heures. Dans ce cas, l'employeur devra en informer le service de l'inspection du travail en agriculture, dans les conditions du décret n° 97-541 du 25 mai 1997.

d) Le temps de travail sera effectif au siège de l'exploitation ou sur le lieu de travail, sous réserve que les ordres soient donnés la veille pour le lendemain.

e) Pour les conducteurs d'appareils, le temps pour se rendre sur le chantier avec le matériel à partir de l'exploitation sera à la charge de l'employeur (aller-retour).

Article 32-1

(Avenant n° 82) Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

a) Pour cause de fête locale ou coutumière, ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé.

b) Pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail.

c) Pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Sauf usages ou dispositions conventionnelles contraires, les heures sont payées au taux normal.

Article 33

Heures supplémentaires

(*Avenants n° 74 et n° 150*) Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires, de l'accord national du 23 décembre 1981 et des lois sur le temps de travail.

Article 34

Repos hebdomadaire et travail du dimanche

(Avenants n° 150 et n° 151) Chaque semaine, l'ouvrier agricole ou similaire a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives, soit 35 heures consécutives.
(Avenant n° 151) Sous réserve de l'application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié fixant les conditions d'application des articles L. 714-1 à L. 714-3 du code rural relatifs au repos hebdomadaire en agriculture, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant la modalité ci-après :
Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

L'ouvrier ayant travaillé le dimanche ou les jours fériés pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur ou à un congé complémentaire égal au temps passé le dimanche ou un jour férié.

(Avenant n° 151) « Dans les cas prévus par l'article L 714-1 II du code rural et sous réserve de la dérogation requise, le travail du dimanche pourra être admis dans les circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, une journée de repos compensateur devra être octroyée dans le mois en cours. »

Toutefois, les bergers et vachers n'ayant pas bénéficié de leur repos compensateur, auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque journée assurée le dimanche ou jour férié.
Dans ce cas, les jours de congés supplémentaires correspondant au repos compensateur devront être groupés et pourront être calculés avec le congé annuel. »

Article 35

(Avenant n° 150) *Travail de nuit*

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.
Les heures de travail ainsi effectuées donneront lieu à une majoration de salaire de 50 %

(Avenant n° 150) Article 36

Absences

Toute absence doit être autorisée ou justifiée dans les 48 heures suivant l'interruption du travail.

Article 37

(Avenant n° 150) *Sanctions*

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après :

- avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention et constituant un rappel à l'ordre sans incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa rémunération ;

- la mise en garde : écrit constituant aussi un rappel à l'ordre mais prévoit la possibilité de sanctions plus graves en cas de nouveaux manquements ;

- mise à pied disciplinaire de 1 à 6 jours maximums : suspension temporaire du contrat entraînant la privation de la rémunération correspondante ;

- licenciement disciplinaire avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

(Avenant n° 151) Ce régime de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement s'opère dans le respect des dispositions légales relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire (articles L. 1331-1 et suivants du code du travail), comme dans le respect des dispositions spécifiques aux salariés ayant un mandat de représentation.

CHAPITRE VII

Avantages en nature

Article 38

(Modifié par l'avenant n° 150 et n°175) Prime de panier

(L'avenant n°175) La prime de panier sera due pour chaque journée avec un minimum de 5 heures travaillées. La prime sera due pour tout jour férié travaillé, quel que soit le nombre d'heures travaillées.
Ce montant sera revalorisé au 1er janvier de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages apprécié au mois d'octobre de l'année précédente.
(Le montant de la prime de panier au 1er janvier 2014 est de 2,20 euros).

Article 39

(Avenant n° 150) Nourriture

Pour les salariés nourris par l'employeur, le montant journalier de la nourriture est évalué forfaitairement à 2 heures 30 de salaire de l'ouvrier exécutant au coefficient 135.
La nourriture devra être saine et variée.

Article 40

(Avenant n° 150) Logement

1°) Conditions de logement

L'hébergement des travailleurs agricoles s'opère conformément au décret n° 95-978 du 24 août 1995.

Un compteur individuel sera placé dans chaque logement mis à la disposition des salariés qui règleront directement leur consommation.

2°) Evaluation

La valeur minimale du logement normal et ordinaire (3 pièces une cuisine, salle à manger et deux chambres) sera, par mois, de 4 heures de travail de l'ouvrier professionnel échelon 1, classé au coefficient 140.

Le montant mensuel de la retenue pour la fourniture de la chambre à l'ouvrier célibataire ne pourra excéder 2 heures de travail de l'ouvrier professionnel échelon 1, classé au coefficient 140.

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié remplit les conditions pour ouvrir droit à l'allocation logement, la retenue sera égale au montant de cette allocation.

La part de l'allocation logement correspondant à la majoration forfaitaire chauffage ne sera pas déduite si l'employeur n'assure pas le chauffage gratuitement.

3°) Conditions particulières

Des ententes particulières suivant l'état des locaux et des lieux pourront être établies d'un commun accord entre les parties.

Un état des lieux contradictoire sera fait en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des parties lors de la prise en charge.

Le fait de loger un salarié n'entraîne pour les parties aucune obligation étrangère au contrat de travail.
Le salarié disposera librement des clés de son logement.

4°) Rupture du contrat et logement

Le logement est un accessoire du contrat de travail.
En cas de rupture du contrat de travail, le salarié devra libérer le logement à expiration du délai de préavis.
En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le logement devra être libéré au plus tard dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail.

Article 41

(Abrogé par avenant n° 150)

Article 42

(Abrogé par avenant n° 150)

Article 43

Jardin

(Avenant n° 138 bis) S'il est arrosable mécaniquement ou naturellement, sans intervention laborieuse de l'intéressé, la valeur est fixée à 3 heures de salaire de l'ouvrier professionnel échelon 1 classé au coefficient 140, par are et par mois.

Article 44

Fourniture en nature

Les produits fournis par l'employeur à titre onéreux seront évalués au prix de vente à la propriété, s'ils sont produits de l'exploitation.

CHAPITRE VIII

Congés

Section 1

Congés annuels payés

Article 45

Congés payés

(Avenant n° 74) a) Conformément aux dispositions des articles L 3141-3 et suivants du Code du Travail, 2 jours ½ ouvrables de congé par mois de travail sont accordés au salarié et selon les modalités résultant des textes d'application et selon les dispositions des articles 3.1, 3.2, 3.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

b) Dans le cadre des dispositions réglementaires prévues pour l'ordre du départ en congé, une semaine de congé pourra être prise entre Noël et le jour de l'An.

c) L'indemnité de congé payé sera égale au 1/10ème des rémunérations perçues par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler pendant sa période de congé.

La période de référence à retenir pour l'application des dispositions de l'article 45 part du 1er juin de chaque année.

(Avenant n° 29) La période de congés pour les exploitations de polyculture est comprise entre le 15 novembre et le 1er mars et pour les exploitations d'élevage et les producteurs de lait, entre le 1er septembre et le 1er mars, exception faite des périodes de mise bas.

(Avenant n° 62) Pour la viticulture, les périodes de congés payés sont les suivantes :

- du 15 juillet au 25 août
- du 15 octobre au 15 février

Pour les exploitations productrices de raisins de table :

- du 1er juin au 31 juillet

Section 2

Congé du premier mai et fêtes chômées et payées

Article 46

Les journées de fêtes chômées et payées sont : le 1er janvier, *(Avenant n° 82)* « le lundi de Pâques, » le 1er mai, *(Avenant n° 82)* « le 8 mai, » le jeudi de l'Ascension, *(Avenant n° 79)* « le lundi de Pentecôte, » le 14 juillet, le 15 août, le 1er novembre, *(Avenant n° 82)* « le 11 novembre, » le 25 décembre et un jour de fête locale dans la mesure où elles ne tombent pas un dimanche ou un jour habituellement chômé dans l'exploitation.
En viticulture, un jour de fête locale est accordé.

Section 3

Congés de maternité

Article 47

(Avenant n° 70) Il sera fait application des dispositions du Code du Travail pour la période précédant et suivant l'accouchement, la période de suspension du contrat de travail ne pouvant excéder 8 semaines avant et 18 semaines après.

Le licenciement d'une ouvrière permanente en état de grossesse ne pourra être effectué que si elle n'a pas repris le travail trois mois après l'accouchement.

L'horaire de travail sera aménagé de manière à permettre à la mère d'avoir le temps nécessaire pour allaiter son enfant.

Section 4

Congés de naissance et de paternité

Article 48

Tout salarié aura droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance ou adoption survenue à son foyer. La durée de ce congé est fixée à trois jours.

Ces trois jours pourront être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance.

La rémunération de ces trois jours sera égale au salaire qui serait reçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

(Avenant n° 70) Section 5

Congés pour événements familiaux

Article 48-1

Dans les conditions prévues par les articles L. 3142-1 et suivants du Code du Travail, il sera accordé :

- 4 jours ouvrés pour le mariage du salarié
- 3 jours ouvrés pour chaque naissance
- 1 jour ouvré pour le mariage d'un enfant
- 2 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant
- 1 jour ouvré pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (parents du conjoint), d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés.

CHAPITRE IX

Hygiène et sécurité des travailleurs

Section 1

Dispositions générales

Article 49

(Avenant n°155)

En application de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 et du décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, les employeurs de main-d'œuvre sont soumis à la réglementation relative à l'hygiène et la sécurité des salariés telle que définie ci-dessous, sans préjudice des lois et règlements à intervenir édictant des prescriptions particulières aux exploitations agricoles.
Le respect par l'employeur des obligations définies ci-dessous implique une responsabilisation des salariés dans le cadre de la réalisation de leur prestation.

Pour les entreprises et exploitations n'ayant ni CHSCT ni délégués du personnel, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CPHSCT) est constituée à l'échelon départemental dont le secrétariat est assuré par un fonctionnaire désigné.

Article 49-1 : Obligation générale de sécurité :

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'exploitation, y compris les travailleurs temporaires.
Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
En outre, l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article 49-2 : Document unique d'évaluation des risques professionnels :

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application de l'article L.4121-1 du code du travail.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'exploitation, document dont l'existence est notifiée à chaque salarié.
La démarche collective à engager dans le cadre de l'exploitation comprend les étapes suivantes :
- Identification du danger et estimation du niveau de risque
- Détermination des mesures à traiter en priorité et élaboration d'un programme d'actions
- Mise en œuvre des actions

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés.
A ce titre, leurs expériences, leurs savoir-faire et leurs connaissances individuelles et collectives des situations de travail contribuent à l'évaluation des risques et à la recherche des actions de prévention à engager. Naturellement, cette participation est assurée pendant les heures de travail des salariés.

La mise à jour est effectuée au moins une fois par an ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.
Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article R.4121-4 du code du travail.

Section 2 : Travaux dangereux

(Avenant n°155)

Article 50 : Emplois de produits toxiques

a) Détention des produits : les produits doivent être stockés dans des locaux conformes à la réglementation applicable (locaux fermés à clef, aérés, etc...)

b) Consignes d'utilisation : les prescriptions des fournisseurs devront être rappelées au personnel et rigoureusement observées par tous.

c) Préparation : le personnel doit s'abstenir de fumer ou de s'alimenter. Un équipement de protection (masque, gants, combinaisons) doit être mis à la disposition du personnel et les salariés sont tenus, en cas de besoin, de l'utiliser.
L'utilisation de gants ou combinaisons à usage unique est une alternative à privilégier.
Les mélanges doivent être effectués au grand air, en respectant strictement les dosages et en brassant la préparation uniquement avec du matériel adapté.
Les emballages doivent être évacués dans les conditions réglementaires.

d) Traitements : par période de forte chaleur, supérieure à 30°C, aucun traitement ne pourra avoir lieu, à moins que le salarié ne dispose d'un tracteur avec cabine filtrée climatisée.
Le personnel utilisateur sera pourvu d'un équipement complet de protection.
L'interdiction de fumer et de s'alimenter pendant le traitement doit être rappelée au personnel.
Il sera tenu à la disposition du personnel de l'eau, du savon et des essuie-mains sur le chantier.

e) Après le traitement avec usage de produits toxiques, il est recommandé de se savonner abondamment sous la douche mise à disposition sur le lieu de travail ; les vêtements de protection doivent être soigneusement nettoyés.

f) Lors d'intervention sur culture après traitement, respecter le délai minimum prévu selon recommandations en vigueur (fiche de sécurité du produit ou données fournies par des Instituts techniques).

Article 51 : Travaux de décuvage :

(Avenant n° 155)

La réalisation des travaux de décuvage devra s'opérer dans le cadre de la réglementation imposée par le décret n° 84-1094 du 7 décembre 1984, à savoir que toute pénétration dans une enceinte close (cuve, fosse, etc...) implique le respect de trois conditions :
1. Que l'atmosphère demeure salubre en permanence le temps de l'intervention ;
2. Que le salarié intervenant soit surveillé en permanence par une personne placée à l'extérieur ;
3. De disposer des moyens de secours appropriés, masque à oxygène et harnais.

Dans une démarche d'évaluation des risques professionnels décrit en l'article 49-2 le chef d'exploitation pourra :
□ Evaluer les quantités de polluants auxquelles peuvent être exposés les travailleurs affectés à la réalisation de ces travaux
□ Eliminer ledit polluant, soit en le captant à sa source, soit en le diluant au maximum afin d'assainir l'atmosphère dans laquelle évoluent les travailleurs

□ Ventiler l'espace confiné afin de provoquer le remplacement de l'atmosphère viciée (chargée en CO^2) par de l'air propre et respirable. La ventilation devra être réalisée soit par aspiration, soit par refoulement ou soufflage.

Section 3
(Avenant n° 155)

Emploi de matériels divers

Article 52

Tout matériel utilisé pour l'exploitation devra être pourvu des dispositifs de sécurité prévus.

Les baladeuses utilisées pour les travaux dans l'humidité devront être obligatoirement alimentées sous tension de 24 volts.

Les chauffeurs de tracteurs recevront, sur leur demande écrite, une ceinture de protection abdominale avec obligation de la porter.

(Avenant n° 16) Le port à dos d'homme pour les travaux de sulfatage et de poudrage de machines munies de moteurs à explosion ne pourra excéder 24 heures par semaine par un même ouvrier. Il est recommandé que les pots d'échappement des tracteurs soient aménagés de façon telle que le conducteur n'en subisse pas les effets nocifs.

Section 4
(Avenant n°155)

Dispositions spéciales aux femmes et aux jeunes salariés

Article 53

Les femmes et les jeunes salariés ne doivent pas être employés à des travaux excédant leur force.

L'emploi de produits insalubres ou dangereux est interdit aux femmes et aux jeunes salariés de moins de 18 ans.

CHAPITRE IX BIS

(Avenants n° 22, 36 et 167) Retraite complémentaire

Section 1

Retraite complémentaire

Article 54-1

(Avenant n° 31) a) Tous les salariés occupés à quelque titre que ce soit seront affiliés au régime de retraite complémentaire, à l'exception des cadres d'exploitations agricoles et des personnes déjà affiliées à un régime complémentaire.

(Avenant n° 54) b) Taux de cotisation : le taux de cotisation est fixé à 7,50%, réparti également entre la part patronale et la part salariale.

(Avenant n° 87) c) Assiette de cotisations : rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L 242-1 du code de sécurité sociale.

d) Organismes assureurs : ABELIO (Groupe APRIONIS) est l'organisme assureur désigné par les organisations signataires pour les entreprises immatriculées auprès de la MSA avant 2002.
La CAMARCA (Groupe AGRICA) est l'organisme assureur désigné par les organisations signataires pour les entreprises immatriculées auprès de la MSA après 2002.

Section 2

Articles 54-2 à 54-6

Abrogés par l'avenant n°167

Montant des cotisations concernant l'incapacité, l'invalidité et le décès

	Total %	Patronale	Salariale
Incapacité cotisation à compter du 120eme jour	0,60	0,50	0,10
Invalidité cotisation à compter du 120eme jour	0,45	0,22	0,23
Décès cotisation dès le 1er jour	0,38	0,38	
Total	1,43	1,10	0,33

CHAPITRE X

Formation professionnelle et apprentissage

Article 55

Les employeurs appliqueront strictement les lois et règlements sur l'apprentissage et la formation professionnelle.

Les jeunes de moins de 17 ans pourront disposer pour leur formation professionnelle, et ceci sans préjudice d'autre retenue sur leurs salaires ou congés payés, d'un temps équivalent à un jour de travail par semaine, du 1er octobre au 31 mars, à condition de justifier de leur absence par leur assiduité aux cours professionnels.

Article 56

Ouvriers diplômés

Sera classé au coefficient 135, l'ouvrier viticole sachant déjà effectuer tous les travaux de la viticulture, ayant au moins 4 ans de pratique, dont ceux sur la même exploitation, titulaire d'un diplôme délivré par les écoles d'agriculture officiellement reconnues.

(Avenant n° 36) Sera également classé à ce coefficient, l'ouvrier viticole effectuant tous les travaux de la viticulture et ayant suivi soit des cours par correspondance, soit des cours de travaux spéciaux organisés dans le cadre des programmes d'activités des Centres de Formation Professionnelle Agricole, et qui se sera vu attribuer le diplôme par un jury institué à cet effet ou des diplômes décernés à l'issue des sessions organisées par les S.U.A.D., les G.V.A. et les Foyers de Progrès Agricoles, dans le cadre de la vulgarisation et de la Formation Professionnelle.

CHAPITRE XI

Application des lois sociales

Article 57

Les employeurs et salariés appliqueront strictement et de bonne foi les lois et règlements qui leur sont applicables.

Article 58

Le marchandage est interdit. Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur.

SOUS-TITRE IV

Dispositions corrélatives au licenciement

Section 1

Contrôle de l'emploi

Article 59-1

Tout licenciement pour motif économique devra être porté à la connaissance du service d'inspection du travail compétent.
Toute rupture conventionnelle devra être soumise à l'homologation du service d'inspection du travail compétent.

(Avenants n° 70) Section 2

Préavis

Article 59-2

(Avenant n° 135) En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée pour un autre motif que faute grave ou lourde, un délai de préavis réciproque est à respecter par l'employeur comme par le salarié:

Sa durée est déterminée de la façon suivante :

	Ancienneté	
Motif de la rupture	Moins de 2 ans	2 ans et plus
Licenciement	1 mois	2 mois
Démission	1 mois	1 mois

5°) Dispositions particulières : le préavis n'est pas dû en cas de faute grave.

6°) Exécution du préavis.

(Avenant n° 27) L'employeur qui dispense le salarié d'effectuer le préavis est redevable dans tous les cas des indemnités correspondant au délai-congé notifié.

Le salarié qui refuse d'effectuer tout ou partie du préavis notifié reste débiteur d'une indemnité égale au préavis non effectué.

(Avenant n° 48) Le salarié qui résilie le contrat de travail sans exécuter tout ou partie du préavis d'un mois est redevable d'une indemnité égale au préavis non effectué dans le cadre des dispositions des articles L. 3251-1 à 2 du Code du Travail.

7°) Forme du préavis

(Avenant n° 70) Sans préjudice du respect des autres obligations légales relatives à la procédure de notification du licenciement, les formes suivantes seront suivies :

Les parties sont tenues de signifier le préavis par pli ou lettre recommandée avec accusé de réception ; la date de présentation de la lettre ou du pli recommandé fixe le point de départ du préavis.

Pendant la période du préavis signifiée par l'employeur, l'ouvrier payé à la journée, à la semaine ou au mois, aura droit à six demi-journées complètes rétribuées et consacrées à chercher du travail et prises par moitié au choix de chacun. L'ouvrier nourri le sera également pendant la durée du préavis.
(Avenant n° 8) Les congés payés revenant au salarié congédié ne pourront être imputés sur la période du préavis.

(Avenant n° 135) Il est précisé que l'ancienneté s'apprécie au moment de la notification du licenciement.

(Avenant n° 150) <u>*Permanence de l'emploi*</u>

Article 59-3

(Avenants n° 13, n° 27, n° 31, n° 54, n° 67, n° 70, n° 113, n° 135 et n° 150) a) Au terme de la période d'essai visée à l'article 12, le contrat ne pourra être rompu en dehors du cas de démission que pour un motif réel et sérieux, faute grave et faute lourde.

La durée du préavis est fixée à l'article 59-2.

b) Sans préjudice des dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail, dans le cas de changement de structure ou de fermeture de l'exploitation, un préavis supplémentaire tendant à porter le préavis total à 4 mois sera accordé, sauf dans le cas où l'employeur procure à l'ouvrier un emploi permanent correspondant à sa catégorie, sans que ce reclassement entraîne une interruption du travail.

c) Le préavis total de 4 mois en cas de changement de structure ou de fermeture de l'exploitation est applicable à tous les ouvriers permanents quelle que soit leur ancienneté.

Article 60

En aucun cas, le fait d'intenter une action en justice pour faire respecter l'une des clauses de la convention collective, ne pourra constituer un motif de renvoi.

Section 3

Documents de fin de contrat

Article 61-1

(Avenant n° 7)
L'employeur doit délivrer obligatoirement au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, sous peine de dommages et intérêts les documents suivants :

1°) Certificat de travail
Ce certificat de travail contient notamment la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

2°) Solde de tout compte
Le reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.
Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.

3°) Attestation Pôle Emploi
L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits et transmet notamment ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage.

(Avenant n° 70) Section 4

Indemnité de licenciement

Article 61-2

Il est accordé aux ouvriers licenciés une indemnité de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1234-9 et R. 1234-1 du Code du Travail, soit:

- un cinquième de mois pour ceux payés au mois,

et ce, par année de service, sous réserve de justifier d'une ancienneté d'un an sur l'exploitation.

Cette indemnité est majorée de deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

TITRE II

Dispositions diverses

CHAPITRE Ier

Vendanges

Article 62

Salaires

Les salaires applicables pour la cueillette des raisins de table et pendant la période des vendanges sont déterminés à l'article 19 ci-dessus.

Les ouvriers prenant part aux travaux de cave, percevront le salaire des vendanges du jour de la première rentrée de raisins jusqu'à la fin des vendanges.

Pendant les travaux de pressurage, le personnel occupé à ces travaux recevra le salaire des vendanges jusqu'à la fin du pressurage.

Article 63

Emploi du personnel

Le personnel viticole occupé habituellement sur l'exploitation sera utilisé par priorité à ces travaux de vendanges.

(Avenant n° 36) S'il n'est pas occupé comme porteur ou assimilé, il percevra néanmoins le salaire du porteur sauf refus de sa part d'effectuer ce travail, ou indication contraire de la médecine du travail.

Pour l'organisation de la vendange, il sera tenu compte des usages locaux et des conditions particulières de l'exploitation.

Les contestations éventuelles seront soumises à la Commission Locale de conciliation.

Tous les ouvriers permanents autorisés par leur employeur à effectuer les vendanges sur une autre exploitation, reprendront de plein droit leur travail dès la fin de la vendange sur l'exploitation qui les emploie habituellement.

Article 64

Durée du travail pour les travaux de vendanges

(Avenant n° 54) Pendant les vendanges, la durée journalière de travail est fixée à huit heures. »

(Avenants n° 62 et n° 74) Sans préjudice des dispositions des articles L 713-2 et suivants du Code Rural sur la durée hebdomadaire du travail, les heures supplémentaires et le repos du dimanche, les articles 32, 33 et 34 sont applicables pendant les vendanges, sous réserve des dispositions particulières suivantes.

(Avenant n° 62) Pour les ouvriers permanents, les dimanches seront récupérés dans les mois qui suivent.

Seules les heures de travail effectuées sont payées au taux des vendanges. Toutes les heures perdues par suite d'intempéries seront récupérées.

Pour les ouvriers permanents seulement, les heures qui n'auront pas pu être récupérées à la fin des vendanges, seront payées au tarif normal.

(Avenant n° 31) Le fait pour l'ouvrier de ne pas vouloir vendanger le dimanche ne pourra constituer un motif valable de résiliation du contrat de travail sous réserve qu'il ne s'embauche pas ce jour-là chez un autre employeur.

Article 65
(Abrogé par l'avenant n°179)

Travail de nuit

Cf article 35 de la convention

CHAPITRE II

Travaux à la tâche

Article 66

Travaux à forfait

Constatant le développement croissant des divers travaux viticoles donnés à la tâche, la Commission Mixte Départementale les considère comme préjudiciables au vignoble et condamne la généralisation des travaux à forfait.

CHAPITRE III

Exécution de la convention

Article 67

Les parties sont tenues de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale de la présente convention.

CHAPITRE IV

Dépôt de la convention

Article 68 et dernier

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations seront déposées au Greffe de la Justice de paix de MONTPELLIER.

Chaque organisation signataire est autorisée à la reproduire pour porter cette convention collective à la connaissance de ses ressortissants.