

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
**CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE L'ARIEGE**  
**DU 18 JUIN 1979**  
**ETENDUE PAR ARRETE MINISTERIEL DU 14 NOVEMBRE 1979**  
**IDCC 9091**

**Dernier avenant intégré : n° 102 du 29 janvier 2020**

<b><u>CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES</u></b> .....	4
Article 1er. -CHAMP D'APPLICATION .....	4
Article 2. -DUREE, RENOUELEMENT, REVISION, DENONCIATION .....	4
Article 2.1 -AUTORISATION D'ABSENCE DES SALARIES PARTICIPANT AUX NEGOCIATIONS .....	5
<b><u>CHAPITRE II - PROCEDURES DE CONCILIATION</u></b> .....	5
Article 3. – PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION .....	5
Article 4.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS .....	6
<b><u>CHAPITRE III – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION – DELEGUES DU PERSONNEL</u></b> .....	6
Article 5. – LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION .....	6
Article 6. – DELEGUES SYNDICAUX .....	7
Article 7. – DELEGUES DU PERSONNEL .....	8
Article 8. – COMITE D'ENTREPRISE .....	8
<b><u>CHAPITRE IV – CLASSIFICATION DES EMPLOIS</u></b> .....	8
Article 9. – DEFINITION DE L'EMPLOI.....	8
Article 10. – DEFINITION DES CATEGORIES – CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON CADRE A L'EXCEPTION DES GARDIENS DE TROUPEAUX EN ESTIVE .....	9
<b><u>CHAPITRE V – SALAIRES</u></b> .....	13
Article 11. – REMUNERATION .....	13
Article 12. – REMUNERATION DES FEMMES .....	13
Article 13. – SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS .....	13
Article 14. – REMUNERATION DES APPRENTIS .....	13
Article 15. - SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI .....	15
Article 16. – SALAIRES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES .....	15
Article 17. – GARANTIE DE SALAIRE .....	15
Article 18. – PREVOYANCE – GARANTIES EN CAS D'INCAPACITE TEMPORAIRE OU PERMANENTE DE TRAVAIL –GARANTIE DECES .....	15
<b><u>CHAPITRE VI – PRIMES</u></b> .....	15
Article 19. – PRIME D'ANCIENNETE .....	15
Article 20. – PRIME D'INTERESSEMENT POUR LES CADRES.....	16
<b><u>CHAPITRE VII – AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE</u></b> .....	17
Article 21. – NOURRITURE .....	17
Article 22. – LOGEMENT .....	17
Article 23. - EVALUATION DE LA NOURRITURE ET DU LOGEMENT POUR LES APPRENTIS .....	18
Article 24. – CHAUFFAGE ET ECLAIRAGE.....	18
Article 25. – BLANCHISSAGE .....	18
Article 26. – AUTRES AVANTAGES.....	18
Article 27. – FRAIS D'EMMENAGEMENT ET FRAIS DE VOYAGE.....	18
<b><u>CHAPITRE VIII – PAIEMENT DES SALAIRES</u></b> .....	18
Article 28. – PERIODICITE DE LA PAYE .....	18
Article 29. - BULLETINS DE SALAIRE.....	19

Article 30.- LIVRE DE PAIE .....	19
<b><u>CHAPITRE IX – TEMPS DE TRAVAIL – REPOS HEBDOMADAIRE</u></b> .....	19
Article 31. – DUREE DU TRAVAIL .....	19
Article 32. - HEURES SUPPLEMENTAIRES .....	20
Article 33 – REPOS COMPENSATEUR EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES .....	21
Article 34. – HORAIRE DE TRAVAIL ET REGISTRE.....	22
Article 35 – TRAVAIL DE NUIT .....	22
Article 36. – REPOS HEBDOMADAIRE.....	22
Article 37. – ABSENCES.....	22
<b><u>CHAPITRE X – CONCLUSION – SUSPENSION – CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u></b> .....	23
Article 38. – AGE D'ADMISSION AUX TRAVAUX AGRICOLES .....	23
Article 39. – PERIODE D'ESSAI .....	23
Article 40. – EMBAUCHAGE .....	24
Article 41. – DELAI-CONGE OU PREAVIS .....	24
Article 42. – INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	25
Article 43. – DEPART A LA RETRAITE .....	25
Article 44. – CERTIFICAT DE TRAVAIL .....	26
Article 45. – RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE.....	26
Article 46. – MALADIE OU ACCIDENT .....	26
Article 47. – APPEL ET MAINTIEN SOUS LES DRAPEAUX.....	27
<b><u>CHAPITRE XI – CONGES</u></b> .....	28
Article 48. – CONGES PAYES ANNUELS .....	28
Article 49. – JOURS FERIES .....	28
Article 50. – CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE .....	29
Article 51. – CONGES DE MATERNITE- CONGES D'ADOPTION.....	29
Article 52. – CONGES DE NAISSANCE – CONGES D'ADOPTION.....	29
Article 53. – CONGES SPECIAUX .....	29
<b><u>CHAPITRE XII – TRAVAIL DES JEUNES – DES FEMMES – FORMATION PROFESSIONNELLE</u></b>	
Article 54. – TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES .....	30
Article 55. - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	30
<b><u>CHAPITRE XIII – HYGIENE - SECURITE</u></b> .....	30
Article 56. – HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS.....	30
<b><u>CHAPITRE XIV – RETRAITE – PREVOYANCE</u></b> .....	30
Article 57. – RETRAITE COMPLEMENTAIRE.....	30
Article 58. – REGIME DE PREVOYANCE DES CADRES.....	31
<b><u>CHAPITRE XV</u></b>	
Article 59. – CHAMP D'APPLICATION .....	31
Article 60. – CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON CADRES DES GARDIENS DE TROUPEAUX SURESTIVE.....	31
Article 60-1 - REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL .....	33
Article 60-2 – EQUIPEMENTS DES GARDIENS DE TROUPEAUX ET DISPOSITIONS DIVERSES .....	33
Article 61. – SALAIRES .....	34
Article 62. – PRIMES . .....	34

Article 63. – NOURRITURE.....	34
Article 64. – LOGEMENT .....	34
Article 65. – FRAIS DIVERS.....	34
Article 66. – PAIEMENT DES SALAIRES .....	34
Article 67. – DUREE DU TRAVAIL .....	35
Article 68. – JOURS FERIES .....	35
Article 69. – REPOS HEBDOMADAIRE .....	35
Article 70. – CONGES PAYES .....	35
Article 71. – EMBAUCHAGE .....	35
Article 72. – PRIORITE DE REAMBAUCHE.....	35
Article 73. – .....	35
<b><u>CHAPITRE XVI – EXTENSION</u></b> .....	36
Article 74. – EXTENSION DE LA CONVENTION .....	36
ANNEXE I – BAREME DES SALAIRES .....	37
ANNEXE II – INDEMNITE DES FRAIS DE DEPLACEMENTS .....	38

## CHAPITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

#### Article 1er. - CHAMP D'APPLICATION

(Modifié par avenants n° 79 du 13.07.07 non étendu et n° 86 du 7.04.09)

"1.1. La présente convention collective est applicable sur l'ensemble du territoire du département de l'Ariège, aux employeurs et aux salariés,

- des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres et de dressage, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, et à l'article L 722-1, 2° du code rural (entreprises de travaux agricoles),

- des activités de diversification dans le prolongement de l'activité de l'exploitation agricole.

1.2. La convention s'applique nonobstant toutes coutumes ou tous usages locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés."

#### Article 2. - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION, DENONCIATION

(Modifié par avenant n°40 du 15.11.1988, n° 56 du 17.9.1993, n°61 du 8.07.1996)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une quelconque des parties sous réserve que la dénonciation soit notifiée par pli recommandé avec accusé de réception adressé un mois à l'avance aux autres parties intéressées, au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Toutefois, même après la dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne une nouvelle convention sous réserve des dispositions de l'article L 132.8 du Code du Travail.

Chaque partie peut demander la révision d'un ou de plusieurs articles de la présente convention à condition d'en formuler la demande par pli recommandé avec accusé de réception et préavis d'un mois aux autres parties intéressées ainsi qu'au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La demande de révision devra faire mention des articles mis en cause et des modifications à y apporter. La commission mixte devra se tenir dans un délai d'un mois. Si aucune demande de réunion n'a été formulée par les parties dans l'année, la commission mixte se réunira pour un examen d'ensemble de la convention collective, sur convocation du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. En outre, la commission mixte se réunira obligatoirement dans le mois qui suivra l'augmentation du S.M.I.C. à l'initiative du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L 132.2 du Code du Travail signataires ou adhérentes à la présente Convention de branche, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la Convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de signature dans les conditions stipulées à l'article L 132.7 du Code du Travail.

Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention.

## **Article 2.1.- AUTORISATION D'ABSENCE DES SALARIES PARTICIPANT AUX NEGOCIATIONS**

(Créé par avenant n°56 du 17.9.1993)

A l'occasion de chaque réunion de Commission Mixte (ou de commission paritaire le cas échéant) convoquée en vue de la négociation ou de la révision de la présente convention, chaque organisation syndicale de salariés représentative peut inclure dans sa délégation un maximum de trois salariés en activité dans une entreprise ou une exploitation relevant du champ d'application prévu à l'article 1.

Le nombre total de salariés concernés ne peut être supérieur à dix pour une même réunion et pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les salariés en activité ci-dessus visés bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion de la Commission Mixte (où de la Commission paritaire le cas échéant) sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite, le droit de s'absenter s'exerce dans la limite de trois réunions par an.

Pour les éventuelles réunions supplémentaires, ce droit pourra être accordé sur décision de la commission paritaire nationale créée à l'article 3-1 de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Dans les mêmes limites, les salariés en activité visés au présent article, bénéficient également de l'autorisation de s'absenter sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite émanant de leur organisation syndicale, pour participer à une réunion de préparation ou de suivi tenue dans le mois qui précède ou qui suit la réunion de la commission mixte (ou de la commission paritaire éventuellement).

La rémunération des salariés en activité, ainsi autorisés à s'absenter, est maintenue par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence établie par l'organisation représentative des employeurs.

Le montant des salaires bruts maintenus et des charges patronales y afférentes sont remboursés à l'employeur par l'organisation représentative des employeurs.

Les frais de déplacement des salariés susvisés et les autres conditions d'application du présent article notamment les dispositions financières, sont fixés par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

## **CHAPITRE II**

### **PROCEDURES DE CONCILIATION**

#### **Article 3. - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION**

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°40 du 15.11.1988)

Sans préjudice de l'application des dispositions des articles L 523.1 à L 523.6; L 524.1 à L 524.5 et L 525.1 à L 525.9 du Code du Travail les conflits collectifs du travail survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention, ainsi que ceux auxquels peut donner lieu l'interprétation de ses clauses, sont soumis à une commission paritaire de conciliation qui doit être constituée dès la signature de la présente convention. Cette commission tient lieu de commission paritaire d'interprétation prévue à l'article L 132.17 du Code du Travail.

Elle est composée de quatre représentants ouvriers et quatre suppléants désignés par les différentes organisations de salariés et quatre représentants patronaux titulaires et quatre suppléants.

La commission est présidée par le Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La commission est saisie toutes les fois qu'une personne liée par la présente convention s'adresse au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles dans ce but.

Celui-ci saisi de la demande de réunion adresse les convocations aux membres de la commission.

Le secrétariat de la commission paritaire de conciliation est assuré par le Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La commission ne peut en aucun cas apporter de modification à la présente convention.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé "sur le champ", il doit être signé par le Président et les membres de la commission, le dépôt en est effectué au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal signé par les parties doit être notifié à celles-ci dans les quinze jours suivant la réunion.

En cas de non-conciliation au sein de la commission paritaire prévue au présent article, les conflits collectifs peuvent être soumis soit à la procédure légale de conciliation, soit à la procédure d'arbitrage, si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation dans les conditions prévues au titre II du Livre V du Code du Travail.

#### **Article 4. - PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS**

(Modifié par avenant n° 40 du 15.11.1988)

Sans préjudice des dispositions des articles L 511.1 et suivants du Code du Travail, les conflits individuels survenant entre employeurs et salariés, liés par la présente convention, qui n'ont pu être tranchés par le Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles peuvent être soumis à la commission paritaire de conciliation.

En cas de non conciliation; ils peuvent être portés devant le Conseil des Prud'hommes.

### **CHAPITRE III**

#### **DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION - DELEGUES DU PERSONNEL**

**Article 5. - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION** (modifié par avenants n°5 du 24.3.1980 - n°40 du 15.11.1988)

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus.

En application des dispositions de l'article L 412.2 du Code du Travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, l'appartenance à une organisation politique ou professionnelle pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et les payer au lieu et place de celui-ci. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Il sera accordé à tous les salariés qui le jugeraient utile sur leur temps de travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs obligations syndicales dans la limite d'une heure par mois et ce, sur justification. Ces heures pourront être cumulées dans la limite de huit heures par an. Elles pourront être récupérées. Dans ce cas, elles seront payées.

Pour bénéficier de ces avantages, les salariés devront prévenir leur employeur au moins trois jours à l'avance.

Il est précisé qu'il ne peut s'agir des heures de délégations prévues par la réglementation en vigueur en faveur des délégués du personnel, délégués syndicaux et membres du comité d'entreprise.

En outre, sur demande écrite de leur syndicat, les ouvriers devront être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations.

**Article 6. - DELEGUES SYNDICAUX**  
(Modifié par l'avenant n° 40 du 15.11.1988)

Chaque organisation syndicale signataire de la présente convention désignera un délégué titulaire et un délégué suppléant. Le délégué pourra disposer, pour exercer ses fonctions, de quinze heures par mois au maximum non rémunérées mais récupérables éventuellement sur sa seule demande. Le délégué appelé à quitter son travail pour l'accomplissement de sa mission doit informer son employeur au moins quarante huit heures à l'avance, sauf en cas de force majeure. Le délégué syndical ne peut intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui peut l'accompagner. A la demande de l'un des deux délégués, il peut être fait appel à l'assistance du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne peut être reconnue que si elle a été notifiée au préalable par lettre recommandée avec demande d'avis de réception par l'organisation dont il relève à la fois au Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, à son employeur et à l'organisation patronale signataire de la convention.

Cette dernière doit notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs.

L'employeur ne peut licencier un délégué syndical qu'après accord du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et en avoir informé l'organisation dont relève ce délégué.

Le délégué syndical inter-entreprise ne peut, en aucun cas, exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

En outre, dans les exploitations occupant habituellement au moins cinquante salariés, il sera fait intégralement application des articles L 412.11 et suivants, relatifs à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

### **Article 7. - DELEGUES DU PERSONNEL**

(Modifié par avenant n° 40 du 15.11.1988)

Dans chaque exploitation employant plus de dix salariés, il sera procédé à l'élection des délégués du personnel dans les conditions fixées par les articles L 421.1 et suivants et R 423.1 et suivants du Code du Travail.

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L 422.1 et suivants et R 422.1 et suivants du Code du Travail.

### **Article 8. - COMITE D'ENTREPRISE**

(Modifié par avenant n° 40 du 15.11.1988)

Un comité d'entreprise doit être constitué dans chaque exploitation agricole comprenant au moins cinquante salariés conformément aux dispositions des articles L 431.1 et suivants du Code du Travail.

Le financement des institutions sociales et culturelles du comité d'entreprise et de son propre fonctionnement est déterminé par un accord conclu au sein de l'entreprise dans le respect des dispositions des articles L 432.8, L 432.9, L 434.8 et R 432.11 et suivants du Code du Travail.

## **CHAPITRE IV**

### **CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

#### **Article 9. - DEFINITION DE L'EMPLOI**

(Modifié par avenants n°40 du 15.11.1988, n°43 du 4.12.1989)

##### 1°) Ouvrier permanent :

Ouvrier auquel l'employeur garantit toute l'année, un salaire calculé sur une durée de travail de 39 heures par semaine.

Est considéré comme permanent à temps partiel, celui auquel l'employeur offre les mêmes garanties qu'à l'ouvrier permanent mais sur une base inférieure d'au moins 1/5 à 39 heures par semaine. Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit. Les conditions d'emploi des salariés permanents à temps partiel sont régies par les articles L 212.4.1 et suivants du Code du Travail.

La rémunération de l'ouvrier permanent est mensualisée dans les conditions définies à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 Décembre 1977 sur la mensualisation.

##### 2°) Salarié saisonnier :

Ouvrier embauché pour effectuer des travaux spécifiques parfaitement définis pour toute la durée de leur exécution, travaux se renouvelant chaque année aux mêmes époques.

##### 3°) Ouvrier occasionnel :

Salarié occupé irrégulièrement en raison d'un besoin momentané de l'entreprise et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité et de régularité.

#### 4°) Travailleurs intermittents :

Des contrats de travail intermittent prévus par l'article L 212.4.8 du Code du Travail peuvent être conclus dans les conditions et suivant les modalités résultant des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 Décembre 1981, modifié, sur la durée du travail en agriculture afin de pourvoir des emplois permanents définis ci-après qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées :

- Elevage : gardiennage des troupeaux en estives.

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions de l'article L 212.4.9. du Code du Travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit. Il mentionne obligatoirement :

- 1° - La qualification du salarié,
- 2° - Les éléments de la rémunération,
- 3° - la durée annuelle minimale de travail du salarié,
- 4° - Les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille,
- 5° - La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

### **Article 10 : DEFINITION DES CATEGORIES – CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON CADRES A L'EXCEPTION DES GARDIENS DE TROUPEAUX EN ESTIVE**

(Modifié par avenants n° 73 du 12.04.06, n° 79 du 13.07.2007 non étendu)

#### **Niveau I - Emploi d'exécutant**

##### **Echelon 1 – Emploi d'exécutant ou de débutant sans qualification**

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, 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.

##### Exemples d'emplois

- Manœuvre effectuant des tâches d'exécution facile :

Taille simple, cueillette et éclaircissage des fruits

Ramassage et triage des fruits et légumes et du tabac

Castration du maïs

Aide aux travaux des différentes activités économiques de l'exploitation

Aide berger, aide vacher aide porcher

Ramassage et chargement de volailles

Conduite du tracteur pour des travaux simples avec un matériel préréglé.

- Employé de bureau

Secrétaire exécutant des tâches administratives simples, sans avoir à faire preuve d'initiative.

- Employé de l'agrotourisme et de l'agroalimentaire

Employé toute main, plongeur, femme ou valet de chambre, employé de camping, commis de cuisine, aide à la préparation de conserves, ouvrier de conditionnement, etc. ...

## **Echelon 2 – Emploi d'exécutant**

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).

Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Idem échelon 1 après 12 mois de service continu ou non dans la même entreprise.

- Manœuvre : Assure en plus l'entretien élémentaire des matériels nécessaires à l'exécution de son travail.
- Employé de bureau : Secrétaire travaillant sur ordinateur et maîtrisant un logiciel de traitement de texte.
- Employé de l'agrotourisme et de l'agroalimentaire : Idem échelon 1 mais ne nécessitant pas une surveillance constante.

## **Niveau II – Emplois spécialisés**

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises 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.

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.

L'emploi peut en outre comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA – CAP.

- Ouvrier spécialisé

Conducteur de tracteur spécialisé avec outils attelés ou portés  
Conducteur d'ensileuse, moissonneuse batteuse, et automoteur  
Cariste ayant l'autorisation de conduire les chariots automoteurs  
Tailleur de vigne ou d'arbres fruitiers  
Vendangeur - porteur  
Vacher, berger, porcher  
Ouvrier spécialisé de polyculture - élevage

- *Salarié des ETARF et CUMA pendant 1 an. Passage automatique au bout de cette année au niveau III.\**

- Employé spécialisé

Employé de bureau établissant la facturation, la paye, la tenue des livres de comptabilités.

- Employé spécialisé de l'agrotourisme ou de l'agroalimentaire

Abattage et découpe de volaille - Préparation de conserves – Cuisinier -  
Employé participant à la gestion de l'activité touristique.

### **Niveau III – Emplois qualifiés**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités 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 dispose du savoir faire et des compétences requises pour prendre des initiatives et adapter son travail 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 ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, et de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA, BEP.

- Salarié qualifié

Salarié maraîcher, arboricole ou viticole qualifiés

Vacher, berger porcher qualifiés

Conducteur de tracteur affirmé

Conducteur poids lourds

Cariste capable de gérer les stocks

Chauffeur livreur assurant la préparation des commandes.

- *Salarié qualifié des ETARF et CUMA ayant 1 an d'ancienneté dans la fonction.\**

- Employé de bureau qualifié

Secrétaire comptable maîtrisant divers logiciels

Employé administratif assurant le secrétariat et la comptabilité de l'exploitation ou de l'entreprise, sous la direction d'un comptable.

- Employé de l'agrotourisme et de l'agroalimentaire

Réceptionniste qualifié assurant l'accueil, la réservation

Ouvrier qualifié de transformation.

### **Niveau IV – Emplois hautement qualifiés**

Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Emploi pouvant comporter la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrements des données sur informatiques....).

\* dispositions non étendues

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe.

Emploi correspondant au référentiel technique du BTA, BTS, BAC PRO.

- Ouvrier hautement qualifié

Ouvrier hautement qualifié dans les différentes productions

Chauffeur hautement qualifié titulaire du permis poids lourds ou super lourds

Mécanicien hautement qualifié assurant l'entretien et les réparations d'un parc de matériels

Salarié pouvant assurer les relations avec les clients et les fournisseurs, les gestion des approvisionnements et commandes, le suivi technique et économique des activités.

- *Salarié hautement qualifié des ETARF et CUMA ayant en charge l'organisation du chantier.\**

- Employé hautement qualifié

Comptable.

- Employé de l'agrotourisme et de l'agroalimentaire

Ouvrier hautement qualifié dans les ateliers de transformation.

## B - PERSONNEL D'ENCADREMENT

### 1°) Cadre du 1° Groupe - Coefficient 450

Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il tient ou fait tenir sous sa responsabilité la comptabilité de l'exploitation.

### 2°) Cadre du 2ème Groupe - Coefficient 260

Agent dirigeant de façon permanente l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ou d'un cadre supérieur, participant à l'élaboration des principales options d'orientation de l'entreprise sans détenir le pouvoir de décision, pouvant embaucher le personnel ne s'occupant pas seul des achats et des ventes.

### 3°) Cadre du 3ème Groupe - Coefficient 215

Répartit et surveille les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou de son représentant.

Il est responsable de leur bonne exécution.

4°) Salariés titulaires d'un diplôme d'ingénieur, du brevet de technicien supérieur, gestionnaires.

Ces cadres qui n'ont pas nécessairement de personnel sous leurs ordres, sont rattachés à l'une des catégories ci-dessus ; cette classification par assimilation sera indiquée dans le contrat de travail.

\* dispositions non étendues

## CHAPITRE V

### SALAIRES

#### Article 11. - REMUNERATION

(Modifié par avenants n° 20 du 15.6.1982 - n°40 du 15.11.1988- n°66 du 12 Juillet 2001 n°68 du 25 Juillet 2003 – n° 69 du 19.7.2005)

Le salaire horaire des salariés agricoles est fixé en fonction du barème des salaires joint en annexe.

En aucun cas, le salaire des ouvriers agricoles quelque soit le coefficient auquel correspond leur emploi, ne peut être inférieur à la rémunération minimum réglementaire (S.M.I.C.).

#### Article 12.- REMUNERATION DES FEMMES

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°40 du 15.11.1988)

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes conformément aux prescriptions de l'article L 140-2 du Code du Travail.

#### Article 13. - SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

(Modifié par avenant n°5 du 24.3.1980)

La rémunération des travailleurs de moins de 18 ans, supporte un abattement calculé suivant l'âge des intéressés :

- Travailleurs de moins de 17 ans : 20 %
- Travailleurs de 17 à 18 ans : 10 %

du salaire de l'adulte afférent au coefficient de l'emploi occupé.

Les abattements ainsi fixés sont supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Tout jeune ouvrier titulaire du B.A.A., du C.A.P.A. ou du B.P.A., bénéficiera du salaire correspondant au coefficient de l'emploi.

#### Article 14. - REMUNERATION DES APPRENTIS

(Modifié par avenant n°56 du 17.9.1993)

En application des articles D 117.1 et suivants du Code du Travail tels qu'ils ont été modifiés par le décret n° 92-886 du 1er septembre 1992, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

##### 1°) Rémunération de base

. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- . 25 % du S.M.I.C. pendant la 1ère année d'exécution du contrat,
- . 37 % du S.M.I.C. pendant la 2ème année d'exécution du contrat,
- . 53 % du S.M.I.C. pendant la 3ème année d'exécution du contrat,

. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- . 41 % du S.M.I.C. pendant la 1ère année d'exécution du contrat,
- . 49 % du S.M.I.C. pendant la 2ème année d'exécution du contrat,
- . 65 % du S.M.I.C. pendant la 3ème année.

. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

. 53 % du S.M.I.C. ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable pendant la première année d'exécution du contrat.

. 61 % du S.M.I.C. ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat.

. 78 % du S.M.I.C. ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

## 2°) Cas particuliers

### a) Prolongation de la durée de l'apprentissage en raison :

. De l'échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou de suspension de celui-ci telles que ces situations sont prévues aux articles L 117-9 et L 117-13 du Code du Travail : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation.

. De l'état de santé de l'apprenti handicapé telle que cette situation est prévue à l'article R 119-78 du Code du Travail : majoration de 15 points est appliquée au pourcentage de rémunération afférent à la dernière année de la durée normale du contrat.

### b) Réduction de la durée de l'apprentissage :

. Apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite d'un an en application des articles R 117-7 (apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation) et R 117-7-1 (apprentis titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur) ; rémunération calculée comme s'ils avaient déjà effectué une première année d'apprentissage.

. Apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite d'un an en application de l'article R 117-7-2 (formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment : majoration de 15 points est appliquée au pourcentage de rémunération afférent à la dernière année normale du contrat défini par l'article L 115-2 du Code du Travail).

## 3°) Majoration en fonction de l'âge

Les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix huit ans ou vingt et un ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix huit ans et vingt et un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés au 1°) ci-dessus.

Dès que l'apprenti acquiert une technique et un rendement normal, sa rémunération sera égale à celle de l'ouvrier de sa catégorie.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1er septembre 1992 ainsi qu'aux contrats en cours à cette date lorsque les dispositions prévues aux articles D 117-1, D 117-2 et D 117-5 du Code du Travail sont plus favorables aux apprentis que les anciennes dispositions conventionnelles ou contractuelles.

#### **Article 15. - SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI.**

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

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette qualification pour le temps pendant lequel ils y seront employés.

#### **Article 16. - SALAIRES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°40 du 15.11.1988)

Pour les travailleurs handicapés, les salaires peuvent subir un abattement dans les conditions fixées notamment aux articles L 323.6 et D 323.11 et suivants du Code du Travail.

#### **Article 17. - GARANTIE DE SALAIRE**

(Modifié par avenants n°18 du 24.3.1982, n°40 du 15.11.1988)

Dès la fin de la période d'essai, le salarié bénéficie de la part de l'employeur d'une garantie de rémunération calculée sur la base de la durée légale du travail alors même que la totalité des heures de travail prescrites ne serait pas effectuée par suite d'intempéries, à condition que le salarié, sauf cas de force majeure, se présente au siège de l'exploitation, ou pour autres causes imputables au travail.

#### **Article 18. – PREVOYANCE - GARANTIES EN CAS D'INCAPACITE PERMANENTE DE TRAVAIL- GARANTIES DECES** (Modifié par avenants n°51 du 7.2.1991, n° 88 du 28.10.2009)

Les salariés non cadres employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne du 20 juillet 2009.

Pendant toute la durée de l'application de l'accord de prévoyance du 20 juillet 2009, les garanties décès qu'il met en place annulent et remplacent l'assurance décès incluse dans l'assurance retraite complémentaire de la CAMARCA visée à l'article 57 de la présente convention.

### **CHAPITRE VI**

#### **PRIMES**

#### **Article 19. - PRIME D'ANCIENNETE**

Les ouvriers et cadres agricoles bénéficient d'une augmentation de salaire de 1 % ; 3 % ; 5 % ; et 10 % après 2, 3, 5 et 10 ans d'ancienneté. Cette prime est appliquée au salaire de base de la catégorie professionnelle.

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même exploitation.

Ces avantages sont étendus aux saisonniers ayant travaillé d'une façon discontinue pendant au moins un mois dans l'année, chez le même employeur et lorsqu'ils ont acquis les minima d'ancienneté visés ci-dessus.

## Article 20 - PRIMES D'INTERESSEMENT POUR LES CADRES

(Modifié par l'avenant n°20 du 15.6.1982)

Il est accordé aux cadres une prime d'intéressement versée annuellement.

Cet intéressement est calculé sur les bénéfices bruts de l'entreprise; ces bénéfices bruts représentent la différence entre les recettes et les dépenses ainsi définies :

### RECETTES :

Produits végétaux : Ventes + autoconsommation + auto approvisionnement + stocks en fin d'exercice.

Produits animaux : Ventes - achats d'animaux + autoconsommation + variation d'inventaire.

Recettes agricoles diverses : travaux pour tiers, ventes diverses etc...

### CHARGES :

Approvisionnement :

Produits achetés et utilisés + stock début d'inventaire.

Stock fin d'inventaire + auto approvisionnement (engrais, semences, aliments du bétail, carburant, produits de défense, etc.)

Travail :

Salaires et charges sociales,

Charges diverses de main d'œuvre,

Entretien et réparation du matériel,

Frais de productions animales (saillies, frais de vétérinaires, etc...)

Frais généraux, électricité et divers,

Travaux par entreprise,

Assurances diverses,

Impôts fonciers, taxes diverses,

Aucun amortissement, sauf 50 % amortissement matériel.

Son pourcentage est fixé à :

1,5 % pour les cadres du 3° groupe,

3 % pour les cadres du 2° groupe,

6 % pour les cadres du 1° groupe,

du bénéfice brut.

Pour tous les cadres une option peut être prise par les intéressés lors de la signature du contrat.

La prime d'intéressement de 1,5 % soit : une prime égale à 8,5 % du salaire annuel.

Lorsque l'exploitation emploie plusieurs cadres, le total du montant de la prime ne pourra excéder 6 %.

Les cadres qui dirigent ou administrent plusieurs exploitations ne faisant pas partie d'un même héritage ont droit à l'intégralité de la prime qui leur est allouée au titre de chaque exploitation.

## **CHAPITRE VII**

### **AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE**

#### **Article 21. - NOURRITURE**

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°40 du 15.11.1988)

Les salariés travaillant d'une façon continue chez le même employeur, nourris par celui-ci pendant les jours ouvrables, doivent être nourris les dimanches et jours de fête.

La nourriture doit être abondante, saine et variée et doit correspondre aux besoins des travailleurs auxquels elle est destinée. Le prix journalier de la nourriture comprend la fourniture de la boisson au cours des repas.

Le salaire du personnel nourri est calculé en déduisant de son salaire global la valeur de la nourriture.

La valeur de base pour un repas est fixée annuellement et pour toute l'année civile.

La valeur journalière de la nourriture représente deux fois et demie la valeur de base. Pour l'année 1989, la valeur de base est fixée à 28,76.

Lorsque l'ouvrier est nourri le soir seulement la retenue est égale à une fois la valeur de base.

#### **Article 22. - LOGEMENT**

(Modifié par avenant n°5 du 24.3.1980)

Les conditions d'habitabilité, de confort et d'hygiène du logement doivent au minimum être celles prévues par l'arrêté préfectoral du 30 Mars 1979.

Pour les salariés rémunérés sur la base du coefficient 100 la valeur du logement ne peut dépasser cinq fois le salaire horaire fixé pour le coefficient 100.

Pour les autres salariés, l'évaluation du logement individuel ou familial est égale à trois heures de salaire par mois pour chaque pièce d'habitation d'au moins 9 m<sup>2</sup>.

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié satisfait aux conditions permettant l'attribution de l'allocation-logement et que le salarié bénéficiera ainsi de cette prestation, la retenue sera fixée en accord entre les parties dans la limite maximum de 80 % de la valeur locative affectée à des logements similaires dans la commune ou les communes avoisinantes.

Le montant de la valeur mensuelle du logement est arrondi à la dizaine de centimes supérieure. Un état des lieux est établi lors de la prise en charge, en double exemplaire, sur papier libre. A défaut, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne peut être réclamée à la partie prenante.

La valeur du logement est déduite du salaire lors de chaque paye.

Le logement étant un accessoire du contrat de travail, doit être libéré par son occupant du jour où ledit contrat cesse d'avoir effet.

**Article 23. - EVALUATION DE LA NOURRITURE ET DU LOGEMENT POUR LES APPRENTIS**  
(Modifié par avenant n°5 du 24.3.1980)

Pour les apprentis agricoles, l'évaluation des prestations relatives à la nourriture et au logement est faite conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article D 141.11 du Code du Travail.

**Article 24. - CHAUFFAGE ET ECLAIRAGE**  
(Modifié par avenant n°40 du 15.11.1988)

Les locaux doivent être normalement chauffés et éclairés sans qu'il en résulte une augmentation du taux prévu pour le logement.

En ce qui concerne le chauffage, l'employeur indiquera à son ouvrier le bois qu'il aura à couper ou ramasser lui-même.

L'ouvrier ne pourra en aucune façon ni vendre, ni emporter hors de l'exploitation tout ou partie du bois qui lui a été accordé dans les conditions prévues au présent article.

Sauf accord contraire des parties lorsqu'un compteur particulier est affecté au logement du salarié celui-ci règle la consommation d'électricité inscrite.

**Article 25. - BLANCHISSAGE**

Lorsque l'ouvrier bénéficie du blanchissage de ses effets personnels, il supporte à ce titre sur son salaire, une retenue mensuelle égale à la valeur de cinq heures de travail de l'ouvrier au coefficient 100 la somme ainsi obtenue étant arrondie à la dizaine de centimes supérieure.

**Article 26. - AUTRES AVANTAGES**

Les produits fournis à l'ouvrier par l'employeur à titre onéreux seront décomptés sur la base des cours pratiqués à la production s'ils sont récoltés sur l'exploitation. Dans le cas contraire, ils seront calculés sur la base du prix de vente à la consommation.

**Article 27. - FRAIS D'EMMENAGEMENT ET FRAIS DE VOYAGE**  
(Modifié par avenant n°5 du 24.3.1980)

Les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés dans le département ou dans un rayon de 50 Km autour de l'exploitation, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier et les frais de voyage de l'ouvrier et de sa famille.

Toutefois, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations (article L 145.1 et suivants et R 145.1 et suivants du Code du Travail) en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave, dans les douze mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser les frais dont l'employeur a supporté la charge étant entendu que ceux-ci sont réduits proportionnellement au temps de présence sur l'exploitation.

**CHAPITRE VIII**

**PAIEMENT DES SALAIRES**

**Article 28. - PERIODICITE DE LA PAIE**

Pour les salariés permanents, la paie devra être faite régulièrement au moins tous les mois et au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel elle se rapporte.

Les salariés pourront recevoir sur leur demande un acompte toutes les quinzaines.

## **Article 29. - BULLETINS DE SALAIRE**

(Modifié par avenant n°40 du 15.11.1988)

A chaque paiement, il sera remis obligatoirement à chaque salarié un bulletin de paye établi conformément aux dispositions des articles L 143.3 et R 143.2 du Code du Travail.

## **Article 30. - LIVRE DE PAIE**

(Modifié par avenant n°40 du 15.11.1988)

Le livre de paye est obligatoire et doit être tenu conformément aux dispositions des articles L 143.5 et R 143.2 du Code du Travail.

## **CHAPITRE IX**

### **TEMPS DE TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE**

## **Article 31. - DUREE DU TRAVAIL**

(Modifié par avenants n°18 du 24.3.1982, n°40 du 15.11.1988, n°56 du 17.9.1993, n° 63 du 9.7.97)

La durée du travail est fixée à 39 heures par semaine, conformément aux dispositions de l'ordonnance 82.109 du 30 Janvier 1982, relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail en agriculture et à l'Accord National du 23 Décembre 1981, modifié, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Ces textes reçoivent les adaptations suivantes :

### 1°) Commencement et fin du travail :

Le temps de travail commence et finit à l'exploitation; toute demi-journée commencée et arrêtée du fait de l'employeur devra être intégralement payée.

### 2°) Modulation de la durée du travail

La durée du travail peut être modulée conformément aux dispositions des articles L 212.2.1 et L 212.8 et suivants du code du travail selon les modalités définies par l'accord national du 23 décembre 1981, modifié par ses avenants n° 1 à 10, dans ses articles 10.1, 10.2 et 10.3.

### 3°) 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 lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

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 trente jours entourant la date du jour chômé ;

b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;

c) pour intempéries dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail ;

d) à l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels dans un délai de vingt six semaines au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

e) pour cause d'inventaire dans un délai de vingt six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

Les heures perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un salarié huit heures par semaines et cinquante heures par période de douze mois consécutifs.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Lorsque l'interruption est consécutive à l'une des causes prévues au 1° de l'article 996 (L 713-4) du Code Rural (causes accidentelles, intempéries ou cas de force majeure) l'employeur qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues doit au moment de la survenance de l'événement en informer l'Inspecteur du Travail. Cette formalité peut être accomplie par l'organisation patronale concernée lorsque l'événement concerne une collectivité d'employeurs.

Par dérogation à ces stipulations des conventions ou accords collectifs de branche étendus, conclus au niveau national, régional ou départemental, peuvent déterminer un contingent supplémentaire d'heures récupérables.

Ces conventions ou accords doivent préciser les motifs qui justifient ce contingent supplémentaire et déterminer les activités concernées ainsi que les délais dans lesquels la récupération doit être effectuée. Après consultation des représentants du personnel, l'employeur décide :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel, et dans ce cas, une indemnité de 25 % du salaire est due au moment de la récupération.

- soit de récupérer à raison de 80 % des heures perdues, sans indemnité.

4°) Durée journalière maximale du travail

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de dix heures.

Cependant, la durée journalière peut être portée jusqu'à douze heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède dix heures ne peut être supérieur à six. Ce nombre de jours peut cependant être porté à douze avec l'accord des salariés concernés en cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde du produit.

**Article 32. - HEURES SUPPLEMENTAIRES** (Modifié par avenants n° 18 du 24.3.1982, n°40 du 15.11.1988, n° 63 du 9.7.97)

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

- au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine et jusqu'à 47 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;

- au-delà d'une durée de travail de 47 heures, majoration de 50 % du salaire horaire. Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la 47ème s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 39ème comportent des heures de variation ou des heures de récupération effectuées en application des articles 6.2 ou 6.3.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 heure 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur de remplacement sont prises dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur de remplacement est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint huit heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

**Article 33 - REPOS COMPENSATEUR EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES**

(Avenant n° 63 du 9.7.97)

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	0,5
de 1901 à 1950	1,0
de 1951 à 2000	1,5
de 2001 à 2050	2,0
de 2051 à 2100	2,5
de 2101 à 2120	3,0
de 2121 à 2180	4,0

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

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

La période annuelle s'entend de l'année civile.

**Article 34. HORAIRE DE TRAVAIL ET REGISTRE** (Avenant n° 63 du 9.7.97)

L'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés en utilisant un des procédés décrits dans le décret n° 95-1073 du 28 Septembre 1995.

**Article 35. TRAVAIL DE NUIT**

Le travail de nuit ne peut être qu'exceptionnel. Les heures effectuées pendant la nuit, c'est-à-dire entre 22 heures et 6 heures du matin, sont majorées de 100 % ou compensées par un temps de repos équivalent rémunéré.

### **Article 36 - REPOS HEBDOMADAIRE**

(Modifié par avenants n°18 du 24.3.1982, n°40 du 15.11.1988, n°81 du 21.11.07, n° 86 du 7.04.09  
*procédure d'extension est en cours*)

#### **"a) Le repos dominical**

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

A ces vingt quatre heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L 714-5 du code rural.

#### **b) Dérogation au repos dominical**

Dans les conditions fixées par l'article L 714-1 du code rural, il peut être dérogé au repos dominical 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 l'une des modalités ci-après :

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

Si, dans l'année civile, plus de 26 dimanches sont travaillés, alors, le travail de l'ensemble des dimanches ouvre droit :

- soit à rémunération des heures effectuées au taux majoré de 50 % du salaire horaire de base correspondant au coefficient de l'emploi, ce, sans cumul avec d'éventuelles majorations pour heures supplémentaires,
- soit à un repos supplémentaire d'une durée égale à 50 % du total des heures travaillées ces jours là.

#### **c) Suspension du repos hebdomadaire**

Il est fait application des dispositions de l'article 5.3 de l'accord du 23 décembre 1981. Toutefois, le travail du dimanche donne lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire de base correspondant au coefficient de l'emploi ou à une récupération de l'horaire majoré de 50 % .

#### **d) Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'article 5.4 de l'accord du 23 décembre 1981, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés."

### **Article 37. - ABSENCES**

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°20 du 15.6.1982)

Toute absence doit être autorisée et motivée. Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit être d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Sous réserve de l'application de l'article L 122.14.3 du Code du Travail toute absence non autorisée de plus de 48 heures et non justifiée par un motif valable peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Pour leur permettre de se rendre dans leur pays d'origine, les ouvriers étrangers pourront avoir la possibilité, suivant accord écrit, de bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée, dont la durée sera fixée par les parties intéressées et qui s'ajoutera, le cas échéant, à la période de congés payés, sans que cette absence entraîne une rupture du contrat de travail.

## CHAPITRE X

### CONCLUSION - SUSPENSION - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 38. - AGE D'ADMISSION AUX TRAVAUX AGRICOLES

(Modifié par avenant n°56 du 17.9.1993, n° 63 du 9.7.97)

Les enfants de l'un ou de l'autre sexe ne peuvent être employés avant d'être libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, d'une part les jeunes âgés de 14 ans au moins peuvent accomplir des périodes de formation ou des stages dans les conditions fixées par l'article 2 du décret n° 97.370 du 14 Avril 1997 et d'autre part l'emploi des jeunes âgés de plus de quatorze ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins sept jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances conformément et dans les conditions fixées par le Décret susvisé.

#### Article 39. - PERIODE D'ESSAI

(Modifié par avenant n°40 du 15.11.1988)

L'employeur qui engage un salarié pourra exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail.

L'engagement définitif d'un salarié n'intervient qu'à l'expiration d'une période d'essai; en conséquence, sauf accord écrit entre les parties, portant dispense de la période d'essai, tout engagement est conclu à l'essai.

La période d'essai pour les contrats de travail à durée déterminée est fixée à :

- 2 jours travaillés pour les contrats de 1 mois
- 5 jours travaillés pour les contrats de 2 à 6 mois
- 15 jours travaillés pour les contrats au-dessus.

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est fixée à 15 jours.

Durant la période d'essai, l'ouvrier est payé au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il est embauché. La qualification professionnelle de l'ouvrier est définitivement arrêtée à la fin de la période d'essai.

Le licenciement pendant la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis, ni indemnité.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, la période d'essai et le préavis réciproque durant ladite période sont fixés comme suit :

Période d'essai

Période de préavis

Cadre du 3ème groupe	2 mois	8 jours
Cadre du 2ème groupe	4 mois	15 jours
Cadre du 1er groupe	6 mois	1 mois.

**Article 40. - EMBAUCHAGE**

(Modifié par avenant n°56 du 17.9.1993, n° 63 du 9.7.97)

Sans préjudice des dispositions spécifiques concernant les contrats de travail de type particulier notamment les contrats de travail à durée déterminée, l'employeur qui embauche un salarié doit l'informer par écrit des conditions applicables au contrat.

A cette fin dans les quinze jours qui suivent l'embauchage, l'employeur remettra au salarié un contrat de travail écrit qui aura été établi en deux exemplaires et dûment signé par les parties, qui devra comporter l'ensemble des éléments d'information énumérés à l'article 2 de la directive du Conseil des Communautés Européennes N° 91/533 CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation des employeurs d'informer le travailleur des conditions applicables aux relations du travail.

Cet acte doit dans tous les cas préciser la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Il peut contenir telles ou telles clauses supplémentaires sous réserve qu'elles soient plus favorables que les dispositions de la présente convention.

Le contrat de travail à durée déterminée, doit en tout état de cause, respecter les dispositions des articles L 121-5 et L 122-1 et suivants du Code du Travail et notamment l'article L 122-3-1 du Code du Travail.

**Article 41. - DELAI-CONGE OU PREAVIS**

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°4O du 15.11.1988)

1°) Si la rupture du contrat intervient dans les six premiers mois la durée réciproque du préavis est de huit jours.

2°) Si la rupture du contrat intervient après six mois, la durée réciproque du préavis est de un mois.

3°) Si le salarié est licencié alors qu'il justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, il a droit, sauf cas de faute grave, à un délai-congé de deux mois.

4°) La durée du préavis réciproque est de trois mois pour les salariés logés ainsi que leur famille par l'employeur et ce, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

Sauf en cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un cadre doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée minimum est fixée comme suit :

- cadre du 3ème groupe : -----3 mois

- cadre du 2ème groupe : -----6 mois

- cadre du 1er groupe : -----1 an.

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L 145-1 et suivants et R 145.1 et suivants du Code du Travail, si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés, la partie défaillante doit

verser à la partie lésée une somme correspondant au salaire brut qui aurait été payé pendant la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité n'exclut pas l'attribution, à la partie lésée, de dommages et intérêts.

Le préavis doit être notifié à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception; il ne pourra prendre effet avant la date de réception de la lettre.

Les employeurs qui envisagent de licencier un salarié doivent mettre en application la procédure instituée par les articles L 122-14 et suivants du Code du Travail.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier permanent a droit à une absence payée de deux demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi; une demi-journée à son choix et une demi-journée au choix de l'employeur, avec un plafond de huit demi-journées pour les préavis au mois ou au trimestre et 16 demi-journées pour les cadres. Ces demi-journées peuvent être cumulées.

Cette disposition cesse de jouer dès l'instant où l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi.

#### **Article 42. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°40 du 15.11.1988, n°43 du 4.12.1989)

Quand la rupture du contrat est le fait de l'employeur et en l'absence de faute grave de la part du salarié congédié, le travailleur ayant plus de deux ans de présence dans la même exploitation, a droit à une indemnité de licenciement dont le montant ne peut être inférieur à une somme calculée sur les bases suivantes :

- 1/8ème de mois pour chacune des dix premières années d'ancienneté
- 1/6ème de mois pour chacune des années d'ancienneté au-delà des dix premières.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12ème de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que "prorata temporis".

Tout cadre licencié par l'employeur, sans qu'il y ait faute grave, bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à ½ mois de salaire de base par périodes entières et continues de deux ans de présence dans la même exploitation, avec un maximum de 12 mois d'indemnité.

Tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d'ordre économique est soumis à l'application des dispositions des articles L 122-14 et suivants et L 321-1 à L 321-13 du Code du Travail, ainsi qu'à celles des dispositions de l'Accord National du 13 Novembre 1986, modifié, sur l'emploi en agriculture.

#### **Article 43. - DEPART A LA RETRAITE**

(Rajouté par avenant n°40 du 15.11.1988, modifié par avenant n°43 du 4.12.1989)

##### **. Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Le salarié âgé de 60 ans ou plus quittant volontairement son emploi pour bénéficier d'une pension vieillesse doit percevoir de son employeur une indemnité de départ à la retraite dont le montant est calculé comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- ½ mois de salaire-----après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire -----après 15 ans d'ancienneté

- 1 mois ½ de salaire ----- après 20 ans d'ancienneté

- 2 mois de salaire ----- après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Le salarié est tenu de respecter le délai de préavis résultant de l'application des dispositions des 1°, 2°, 3° et du dernier alinéa de l'article L 122-6 du Code du Travail.

#### . Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein (tous régimes de base confondus) en remplissant les conditions d'ouverture du droit et service de ladite pension.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité prévue à l'article 42, ci-dessus.

Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement. Toutefois, l'employeur devra respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'article 41 ci-dessus.

Si le salarié atteint ou dépasse l'âge de 60 ans sans pouvoir prétendre à une pension vieillesse au taux plein dans les conditions indiquées ci-dessus, l'employeur peut rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement. Dans ce cas, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 42 ci-dessus.

#### **Article 44. - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature des emplois successifs occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

#### **Article 45. - RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE**

L'accord constaté lors de la résiliation d'un contrat de travail par un reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par le salarié, sous réserve qu'il en avise son employeur par pli recommandé avec accusé de réception, dans les deux mois de la signature dudit accord. La dénonciation ne sera toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir.

#### **Article 46. - MALADIE OU ACCIDENT**

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°40 du 15.11.1988, n°56 du 17.9.93)

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale de six mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure pendant ou à l'issue de la période de six mois susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi.

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122-14 et suivants du Code du Travail, si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur.

Les règles fixées ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont

simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié; ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, dans les conditions prévues par les articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail. Le salarié a droit à réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions.

Sous réserve de l'application des dispositions spécifiques concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues aux articles L 122-32-5 et L 122-32-6 du Code du Travail, les règles ci-dessous devront être observées :

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre un emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'inaptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé au besoin par la mise en oeuvre des mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise de travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

#### **Article 47. - APPEL ET MAINTIEN SOUS LES DRAPEAUX**

En ces matières, il sera fait application des dispositions résultant des articles L 122-18 et suivants du Code du Travail.

## CHAPITRE XI

### CONGES

#### Article 48. - CONGES PAYES ANNUELS

(Modifié par avenant n°18 du 24.3.1982)

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les articles L 223 et suivants du Code du Travail et les dispositions de l'Accord National susvisé.

Les absences de plus de vingt quatre heures au titre du congé payé ne peuvent être exigées par le personnel en période de rentrées de récoltes. Cette période est toutefois limitée à deux mois consécutifs ou non.

#### Article 49. - JOURS FERIES

(Modifié par avenants n°18 du 24.3.1982, n°40 du 15.11.1988, n° 81 du 21.11.2007)

"a) Les jours fériés légaux :

- 1er Janvier,
- Lundi de Pâques,
- 1er Mai,
- 8 Mai,
- L'Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 Juillet,
- 15 Août,
- Toussaint,
- 11 Novembre,
- Noël,
- Lundi de la fête patronale de la commune.

b) Travail effectué un jour férié

Le travail du 1<sup>er</sup> mai sera rémunéré conformément à l'article L 222-7 du code du travail (les salariés ont droit en plus de leur salaire à une indemnité égale au montant de ce salaire).

Les heures de travail exceptionnellement effectuées un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai, donnent lieu à une majoration de 50% du salaire horaire de base correspondant au coefficient de l'emploi ou à une récupération de l'horaire majoré de 50 %, sans cumul avec les majorations pour heures supplémentaires.

c) Absences rémunérées

Le présent article recense les absences au titre desquelles la rémunération est maintenue par l'employeur.

- Jour férié légal,
- Jour de congé payé,
- Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires,
- Repos compensateur annuel,
- Examen de la médecine du travail,
- Examen médical de grossesse,
- Jour au cours duquel s'est produit un accident du travail,
- Formation décidée par l'employeur,
- Heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise,

- Exercice de la mission de conseiller du salarié,
- Participation à une instance prévue à l'article L 992-8 du code du travail,
- Participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membre de Chambre d'agriculture ou d'administrateur de Caisse de Mutualité Sociale Agricole,
- Exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L231-2-1 du code du travail,
- Participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (Accord national du 24 mai 1983),
- Participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (Accord national du 2 octobre 1984),
- Participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992)."

**Article 50 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE**

(Modifié par avenant n°40 du 15.11.1988)

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés, dans les conditions définies par les articles L 451-1 et suivants du Code du Travail.

**Article 51. - CONGES DE MATERNITE - CONGES D'ADOPTION**

(Modifié par avenant n°5 du 24.3.1980)

Ils sont accordés conformément à la réglementation en vigueur.

**Article 52. - CONGES DE NAISSANCE - CONGES D'ADOPTION**

(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°40 du 15.11.1988)

Un congé payé de trois jours est accordé lors de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant placé en vue de son adoption, conformément aux dispositions de l'article L 226-1 du Code du Travail. Les trois jours de congé pourront être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le salarié, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Ces jours de congé sont assimilables à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

**Article 53. - CONGES SPECIAUX**

(Modifié par avenant n°40 du 15.11.1988, n°43 du 4.12.1989)

Le personnel permanent bénéficie à l'occasion de certains événements familiaux d'un congé spécial payé, indépendant du congé annuel, ainsi fixé :

- mariage du salarié : 4 jours
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour
- décès du conjoint, des ascendants et descendants directs du salarié : 2 jours

Sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans l'exploitation :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour,
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours.

Ces jours de congés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

**CHAPITRE XII**  
**TRAVAIL DES JEUNES - DES FEMMES - FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Article 54. - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES**  
(Modifié par avenant n°40 du 15.11.1988, n°43 du 4.12.1989)

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques. Les jeunes travailleurs des deux sexes, de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux de nuit. Est réputé travail de nuit tout travail exécuté entre 22 heures et 6 heures.

**Article 55. - FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle.

Pour leur formation professionnelle, les jeunes de moins de 17 ans peuvent disposer du 1er octobre au 31 mars d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel.

Il ne peut être effectué à ce titre, ni retenue de salaire, ni réduction de congés payés.

**CHAPITRE XIII**

**HYGIENE - SECURITE**

**Article 56. - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Des moyens de protection seront donnés aux salariés pour préserver leur organisme au cours de l'emploi de produits corrosifs.

Les conducteurs de tracteurs recevront, sur leur demande, une ceinture de protection abdominale. La différence entre la valeur du remboursement effectué par les assurances sociales et le prix facturé sera prise en charge par l'employeur.

**CHAPITRE XIV**

**RETRAITE - PREVOYANCE**

**Article 57. - RETRAITE COMPLEMENTAIRE**  
(Modifié par avenants n°5 du 24.3.1980, n°40 du 15.11.1988)

Tout employeur doit adhérer, pour les ouvriers à son service, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire (CAMARCA) dont le siège est situé 8, 10 rue d'Astorg PARIS (8ème). Les employeurs qui se sont affiliés avant le 1er Octobre 1971 à un organisme autre que la CAMARCA, pourront continuer à être affiliés audit organisme sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents. Les cotisations dont le taux est arrêté par le règlement de prévoyance de l'institution sont assises sur le salaire retenu en matière d'assurances sociales agricoles.

La répartition de la cotisation est fixée comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur,
- 40 % à la charge du salarié.

Toute demande de dénonciation ou de révision des clauses du présent article sera faite suivant la même procédure que celle prévue à l'article 2 de la convention.

### **Article 58. - REGIME DE PREVOYANCE DES CADRES**

Tout employeur qui utilise des salariés répondant aux définitions prévues par la Convention Nationale de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles du 2 Avril 1952 étendue par arrêté ministériel du 12 Octobre 1953, est tenu de les affilier à la Caisse de Prévoyance des cadres d'exploitations agricoles.

## **CHAPITRE XV**

### **Article 59. - CHAMP D'APPLICATION**

Ce chapitre règle les rapports entre les employeurs et les bergers vachers, aides-bergers, aides-vachers, transhumants sur les estives du département.

### **Article 60 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON CADRES DES GARDIENS DE TROUPEAUX SUR ESTIVE**

(Modifié par avenant n° 75 du 19.02.2007)

#### **"Niveau I - AIDE-GARDIEN DE TROUPEAU**

Salarié débutant, sans qualification.

Salarié effectuant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

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

Le salarié peut utiliser des machines pré-réglées et de maniement simple.

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 II – GARDIEN DE TROUPEAU**

##### **Echelon 1**

Salarié assurant :

- la surveillance des cheptels transhumants,
- la surveillance des boiteries, de la toux, des yeux et plus généralement de l'état général des animaux,
- la rotation des animaux sur les quartiers de l'estive,
- la tenue quotidienne du cahier d'estive,
- la distribution de sel.

Salarié capable de détecter les animaux malades ou toute autre anomalie, notamment au moment de la mise bas afin d'en informer son supérieur ou le chef d'exploitation en temps utile ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Salarié ayant une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail sur l'estive.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

## **Echelon 2**

Gardien de troupeau échelon 1, effectuant également la surveillance et l'entretien courant des équipements de l'estive (clôtures, points d'abreuvement...) selon les consignes données.

## **Niveau III – GARDIEN DE TROUPEAU QUALIFIE**

Salarié devant, outre la surveillance, assumer les soins de base aux animaux, et l'entretien des équipements de l'estive, selon les instructions qui lui sont données.

Salarié responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, sachant prendre des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain : Salarié sachant prendre l'initiative d'appeler directement le vétérinaire ou un mécanicien en cas de besoin.

Dans l'exécution de ses tâches, le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les animaux, et déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

## **Niveau IV – GARDIEN DE TROUPEAU HAUTEMENT QUALIFIE**

Salarié ayant des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant une autonomie sur la définition des moyens d'exécution du travail dans le cadre de directives générales et la prise de décisions techniques en cours d'exécution des travaux.

Salarié intervenant sans surveillance ni contrôle de l'exécution du travail. Les contrôles sont effectués sur les objectifs ou sur les résultats attendus dans l'exécution des tâches.

Emploi correspondant au référentiel technique du BTA.

Salarié participant en outre à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrements des données sur informatiques...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe."

## **Article 60-1 – REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL**

(Créé par avenant n° 75 du 19.02.2007)

Compte tenu de la spécificité de leur travail, les gardiens de troupeau sont soumis à une classification professionnelle et à une grille de salaire spécifique.

A compter de la date de signature de l'avenant, le salaire des gardiens de troupeau est calculé sur la base forfaitaire de 42 heures par semaine, réparties sur 6 jours de travail hebdomadaire. Ces heures sont considérées comme du travail effectif. A compter de la 36ème heure, le salaire horaire est majoré de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà, conformément aux dispositions réglementaires applicables aux heures supplémentaires. Les heures journalières sont gérées par le gardien de troupeau en fonction du travail et des conditions climatiques.

Sur les estives ne remplissant pas 4 sur 5 des critères fixés, ci-après, pour les bovins et 3 sur 4 pour les ovins, la durée du travail pourra être de 35 heures.

Critères retenus pour 42 heures :

- Superficie : supérieure ou égale à 600 ha
- Accessibilité : inférieure ou égale à 50 %
- Cheptel : supérieur ou égal à 200 UGB bovins  
supérieur ou égal à 150 UGB ovins
- Quartier : supérieur ou égal à 6
- Clôture : inférieure ou égale à 70 % uniquement pour les bovins.

Les heures supplémentaires s'effectuent à la demande écrite de l'employeur :

- à partir de 42 heures pour les gardiens d'estive qui effectuent déjà 7 heures supplémentaires forfaitisées et dont la durée du travail est fixée à 42 heures.

- à partir de 35 heures pour les gardiens d'estive dont la durée du travail est fixée à 35 heures.

## **Article 60-2 - EQUIPEMENTS DES GARDIENS DE TROUPEAUX ET DISPOSITIONS DIVERSES**

(Créé par avenant n° 75 du 19.02.2007, modifié par avenants n° 82 du 17.03.2008, n° 92 du 16.02.2012, n° 95 du 3.03.2014, n° 101 du 06.02.2019)

### **Téléphone portable :**

Pour des raisons de sécurité, il sera fourni au moins un téléphone portable, par estive, au(x) gardien(s) de troupeaux. Ce matériel devra être restitué en fin de saison.

### **Allocation forfaitaire de frais :**

Afin de permettre aux gardiens de troupeaux d'acquérir les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions – vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et croquettes pour chiens– il leur est alloué mensuellement une allocation forfaitaire pour frais professionnels de 120 euros. Cependant, pour faciliter l'achat des équipements, il sera versé la moitié de l'allocation forfaitaire de frais, en une seule fois, à l'issue de la période d'essai, le solde étant versé mensuellement.

### **Indemnités kilométriques :**

Afin de les dédommager de l'utilisation de leur véhicule personnel pour les besoins de l'estive, il leur sera versé des indemnités kilométriques, sur justificatifs, calculées à raison de 41 centimes d'euros du kilomètre. Celles-ci seront versées mensuellement.

## **Cahier d'estive :**

Il sera tenu par le salarié un cahier d'estive conforme au modèle annexé au contrat de travail. Celui-ci sera validé régulièrement par l'employeur et restitué par le salarié en fin de saison.

### **Article 61. - SALAIRES**

(Modifié par avenant n° 70 du 12.04.06, n° 76 du 19.02.2007, n° 82 du 17.03.2008, N° 85 du 7.04.2009, n° 89 du 14.01.2010, n° 91 du 10.01.2011, n° 92 du 16.02.2012, n°94 du 05.07.2013, n° 95 du 3.03.2014, n°96 du 09.02.2015, n°97 du 02/02/2017, n°99 du 12/02/2018, n°100 du 06/02/2019 et n°102 du 29/01/2020)

Classification	Salaire horaire	Salaire mensuel calculé sur la base forfaitaire de 42 h. par semaine
Niveau I	10.15 €	1 924.26 €
Niveau II éch. 1	10.41 €	1 973.55 €
Niveau II éch. 2	11.08 €	2 100.57 €
Niveau III	11.98 €	2 271.20 €
Niveau IV	13.00 €	2 464.57 €

### **Article 62. - PRIMES**

Abrogé par avenant n° 75 du 19.02.2007.

### **Article 63 - NOURRITURE**

Dans le cas où le berger ou le vacher est nourri par l'employeur, la valeur journalière de la nourriture venant en déduction de son salaire est fixée à 2 h 30 du minimum garanti prévu par l'article L 141.8 du Code du Travail.

Qu'il soit nourri ou non, le gardien doit avoir le temps nécessaire pour se réapprovisionner chaque semaine, sauf accord prévoyant que les éleveurs se chargent de monter les approvisionnements.

### **Article 64 - LOGEMENT**

Le logement attribué au berger ou au vacher devra mettre celui-ci à l'abri des intempéries. La toiture devra être parfaitement étanche et les murs jointifs. Le sol devra être cimenté.

Le logement devra être pourvu d'une ouverture vitrée suffisante assurant un éclairage naturel et d'un volet.

Le logement devra impérativement comporter un conduit de cheminée, et dans la mesure du possible une pierre à évier.

Le logement devra comporter un ameublement minimum et une trousse d'urgence.

### **Article 65.- FRAIS DIVERS**

Abrogé par avenant n° 75 du 19.02.2007.

### **Article 66. - PAIEMENT DES SALAIRES**

La paye devra être faite régulièrement au moins tous les mois et au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel elle se rapporte.

A l'occasion de chaque paiement, il sera remis obligatoirement un bulletin de paie établi conformément aux dispositions de l'article R 143-2 du Code du Travail.

#### **Article 67. - DUREE DU TRAVAIL**

En raison de la spécificité de son activité qui nécessite sa présence constante, le berger ou le vacher organise lui-même son emploi du temps dans le cadre de la durée légale du travail.

#### **Article 68. - JOURS FERIES**

L'article 49 de la présente convention est applicable.

#### **Article 69. - REPOS HEBDOMADAIRE**

Les modalités d'application du droit au repos hebdomadaire légal seront déterminées de gré à gré entre les parties.

#### **Article 70. - CONGES PAYES**

L'indemnité de congés payés due aux aides-bergers, aides-vachers, bergers et vachers transhumants, réglée en fin d'estive, est calculée conformément aux dispositions de l'article L 223.11 du Code du Travail.

#### **Article 71. - EMBAUCHAGE**

Tout engagement doit se faire obligatoirement par écrit, en se conformant au contrat de travail type annexé à la présente convention.

Le contrat de travail doit prévoir la date de début et de fin d'estive.

#### **Article 72 – PRIORITE DE REEMBAUCHE**

(Modifié par avenant n° 78 du 13.07.2007)

"Le gardien sera prioritaire pour retravailler sur l'estive sauf lettre motivée remise à la fin de l'estive en même temps que l'ensemble des documents. Au moment du recrutement, l'employeur devra le recontacter deux mois avant le début présumé de l'estive. La réponse du salarié devra se faire dans les 15 jours.

Dans ce cas, aucune période d'essai ne sera effectuée.

S'il n'a pas reçu de proposition de réemploi, le salarié percevra une indemnité dont le montant minimum est proportionnel au nombre de mois de présence dans l'entreprise. Ce montant est calculé comme suit :

- Total des contrats successifs x  $1/10^{\text{ème}}$  de salaire mensuel par période de 12 mois de présence.
- Le salaire mensuel est égal au  $12^{\text{ème}}$  de la rémunération brute des 12 derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, au tiers des 3 derniers mois.
- L'indemnité est calculée par période de 12 mois de présence dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des périodes pleines."

#### **Article 73. -**

Un comptage précis du troupeau confié au berger ou au vacher aura lieu lors de la montée en estive et lors de la descente.

S'il manque des animaux, le gardien devra participer à leur recherche avec les éleveurs.

## CHAPITRE XVI

### EXTENSION

#### Article 74. - EXTENSION DE LA CONVENTION

(Modifié par avenant n°5 du 24.3.1980)

Les parties demandent l'extension de la présente convention.

Les parties décident d'abroger, à compter de la prise d'effet de la convention du 18 Juin 1979, la Convention Collective du 4 Septembre 1962, concernant les exploitations agricoles de l'ARIEGE, qui a été étendue par arrêté ministériel du 15 Février 1963.

FAIT à FOIX, le 18 JUIN 1979.

- Pour la **FEDERATION ARIEGEOISE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES**

M. SICARD

M. GRAILLE

M. LAGET

M. REMAURY.

- Pour la **FEDERATION GENERALE DE L'AGRICULTURE C.F.D.T.**

M. CORROCHER

M. JOUANOLOU

- Pour le **SYNDICAT C.G.T**

M. PORTET

- Pour le **SYNDICAT F.O.**

M. MOTHESES

- Pour le **SYNDICAT C.G.C.**

M. DE REDON.

MINISTERE DU TRAVAIL,

**SALAIRES APPLICABLES**  
EN EXECUTION DES DISPOSITIONS  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE  
L'ARIEGE SIGNEE LE 18 JUIN 1979 (IDCC 9091)  
(Avenant n° 102 du 29/01/2020)

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension

**I - AUX SALAIRES AGRICOLES NON CADRES**

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
1 - échelon 1	10.15 €	1 539.45 €
1 - échelon 2	10.41 €	1 578.88 €
2	11.08 €	1 680.50 €
3	11.98 €	1 817.01 €
4	13.00 €	1 971.71 €

**II - AU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
Cadre du 3ème groupe 215	14.26 €	2 162.81 €
Cadre du 2ème groupe 260	14.85 €	2 252.30 €
Cadre du 1er groupe 450	18.18 €	2 757.36 €

*de de de*

## **ANNEXE II**

(Créée par avenant n°83 du 9.07.08  
Modifiée par avenant n°101 du 6.02.2019)

### **INDEMNITE DES FRAIS DE DEPLACEMENTS**

Concerne les salariés des groupements d'employeurs, des C.U.M.A., des E.T.A.R.F., lorsque ceux-ci sont amenés à se déplacer avec leur véhicule personnel sur les différents lieux de travail, hors du siège d'exploitation de leur employeur.

Ces salariés sont indemnisés sur la base de 0,41 € le kilomètre.

Cette indemnité sera révisée une fois par an.