

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**DES OUVRIERS ET EMPLOYES**  
**DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**DU GARD**  
**(DU 01 AVRIL 2003)**

Conclue entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles d'une part,

Et

L'union départementale de la confédération générale du travail – Force Ouvrière (CGT-FO)

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture – FSCOPA (CFTC)

Le syndicat national cadres entreprises agricoles  
Confédération française encadrement  
Confédération générale cadres ( SNCEA – CFE/CGC)

Le syndicat général agro-alimentaire Gard-Lozère (CFDT)

La fédération régionale agro-alimentaire et forestière  
Confédération générale du travail (CGT) d'autre part.

## TABLE des MATIERES

<b>CHAPITRE 1<sup>er</sup> – Conditions d’application</b>	page 5
ARTICLE 1 : CHAMP d’APPLICATION PROFESSIONNEL	page 5
ARTICLE 2 : DUREE D’APPLICATION	page 5
ARTICLE 3 : AVANTAGES ACQUIS	page 5
ARTICLE 4 : DENONCIATION	page 5
ARTICLE 5 : REVISION	page 5
ARTICLE 6 : COMMISSION PARITAIRE D’INTERPRETATION	page 6
<b>CHAPITRE 2 – Libertés syndicales et institutions représentatives du personnel</b>	page 6
ARTICLE 7 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL & LIBERTE D’OPINION	page 6
ARTICLE 8 : REPRESENTATION DU PERSONNEL	page 6
8-1 Les délégués du personnel	page 6
8-2 Les comités d’entreprise	page 7
8-3 Les comités d’hygiène et de sécurité et des conditions de travail	page 7
8-4 La commission paritaire d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture	page 7
<b>CHAPITRE 3 – Emploi – classifications – salaires et primes</b>	page 7
ARTICLE 9 : EGALITE PROFESSIONNELLE	page 7
ARTICLE 10 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE BASE	page 7
ARTICLE 11 : FORMATION PROFESSIONNELLE	page 16
11-1 La structure d’organisation des actions collectives départementales de formation	page 16
11-2 La rémunération des ouvriers ayant suivi un stage de formation technique	page 16
ARTICLE 12 : SALAIRE	page 17
12-1 Négociation	page 17
12-2 Modalités de versement	page 17
12-3 Rémunération des salariés effectuant des travaux relevant de différentes qualifications	page 17
12-4 Calcul du salaire mensualisé en cas d’absence	page 17
ARTICLE 13 : ANCIENNETE	page 17
ARTICLE 14 : PRIME POUR TRAVAUX INSALUBRES	page 17
<b>CHAPITRE 4 – Exécution du contrat de travail</b>	page 18
<i>SECTION 1 – EMBAUCHE – DUREE DU TRAVAIL</i>	page 18
ARTICLE 15 : PERIODE D’ESSAI	page 18
ARTICLE 16 : DUREE DU TRAVAIL	page 18

ARTICLE 17 : HEURES SUPPLEMENTAIRES	page 18
ARTICLE 18 : RECUPERATION DES HEURES PERDUES	page 19
ARTICLE 19 : TEMPS PARTIEL	page 19
ARTICLE 20 : REPOS HEBDOMADAIRE, TRAVAIL DU DIMANCHE	page 19
ARTICLE 21 : TRAVAIL DE NUIT	page 19
ARTICLE 22 : TRAVAIL A FACON ET A LA TACHE	page 19
ARTICLE 23 : TRAVAIL AU RENDEMENT ET PERSONNEL PERMANENT	page 20
<i>SECTION 2 – ABSENCES – CONGES – JOURS FERIES</i>	page 20
ARTICLE 24 : ABSENCES	page 20
24-1 absence du poste de travail des représentants du personnel et des représentants syndicaux	page 20
24-2 autorisations d'absence	page 20
ARTICLE 25 : CONGES	page 21
25-1 Congés sans solde	page 21
25-2 Période de grands travaux	page 21
ARTICLE 26 : JOURS FERIES	page 21
26-1 Liste	page 21
26-2 Indemnisation	page 21
26-3 Jour de contribution solidarité autonomie	page 22
<i>SECTION 3 - DOTATIONS ALIMENTAIRES ET AVANTAGES EN NATURE</i>	page 22
ARTICLE 27 : DOTATIONS ALIMENTAIRES	page 22
ARTICLE 28 : AVANTAGES EN NATURE	page 22
28-1 logement	page 22
28-2 électricité	page 23
28-3 nourriture	page 23
28-4 outillage	page 24
<i>SECTION 4 - HYGIENE, SECURITE</i>	page 24
ARTICLE 29 : EQUIPEMENTS INDIVIDUELS	page 24
ARTICLE 30 : UTILISATION DE MATERIEL	page 24
ARTICLE 31 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS	page 24
ARTICLE 32 : EMPLOI DE PRODUITS PHYTOSANITAIRES	page 24
ARTICLE 33 : FORMATION A LA SECURITE	page 24
<b>CHAPITRE 5 –Rupture du contrat de travail</b>	page 25
ARTICLE 34 : PREAVIS	page 25

ARTICLE 35 : INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE	page 25
35-1 indemnités de départ à la retraite à l'initiative du salarié	page 25
35-2 indemnités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	page 25
35-3 régime fiscal et social de ces indemnités	page 26
ARTICLE 36 : INDEMNITES DE LICENCIEMENT	page 26
36-1 indemnités	page 26
36-1-1 licenciement non économique	page 26
36-1-2 licenciement économique	page 26
36-2 régime fiscal et social	page 26
<b>CHAPITRE 6 – Retraite complémentaire et prévoyance</b>	page 26
ARTICLE 37 : OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS	page 26
<b>CHAPITRE 7- Dispositions finales</b>	page 27
ARTICLE 38 : DEPOT LEGAL	page 27
ARTICLE 39 : EXTENSION	page 27
ANNEXE 2 : Mentions du bulletin de salaire	page 31

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES OUVRIERS ET EMPLOYES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU GARD

## CHAPITRE 1<sup>er</sup> – CONDITIONS D'APPLICATION

La présente convention annule et remplace la convention collective des exploitations agricoles du Gard du 19 juillet 1978.

### ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et salariés des exploitations agricoles de :

polyculture,  
élevage de quelque nature que ce soit,  
arboriculture,  
viticulture,  
maraîchage,  
pépinières,  
et en général des cultures spécialisées, qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif et réglementaire.

Elle régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont :

- soit le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux,
- soit les terrains de culture ou les chantiers,

sont situés sur le territoire du département du Gard.

### ARTICLE 2 – DUREE D'APPLICATION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### ARTICLE 3 – AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut être la cause pour le salarié d'une réduction de sa rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature, hors le cas de l'allocation vin gérée par l'article 27.

Il est précisé, toutefois, que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines exploitations agricoles à la suite d'usage ou de convention.

### ARTICLE 4 – DENONCIATION

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention conformément aux dispositions du code du travail.

La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du Gard.

### ARTICLE 5 – REVISION

Les parties signataires se réuniront au moins une fois toutes les cinq années civiles, pour examiner s'il convient de réviser les classifications.

En outre, chacune des parties signataires est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent acte, sur d'autres matières que celles énumérées à l'alinéa précédent.

L'initiative de la réunion de négociation appartient à chacune des parties signataires qui en manifestera l'intention auprès du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Ce dernier convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole.

Les salariés mandatés pour siéger à la commission mixte sont remboursés conformément à l'accord des associations nationales paritaires pour le financement de la négociation collective en agriculture.

## **ARTICLE 6 – COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION**

Il est institué une commission départementale paritaire d'interprétation qui a pour objet de régler les problèmes d'interprétation des dispositions de la présente convention.

Cette commission se réunit à la demande d'un ou plusieurs employeurs ou salariés soumis à la présente convention collective, par lettre recommandée adressée au service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du Gard.

La commission départementale paritaire d'interprétation se réunit dès que possible, dans les six mois de la saisine.

Son secrétariat est assuré par le service de l'inspection du travail, de l'emploi, et de la politique sociale agricoles du Gard qui convoque toutes les organisations syndicales signataires du présent texte. Pour que la commission départementale paritaire d'interprétation puisse délibérer valablement, il suffit que soient présentes lors de la réunion, au moins une organisation patronale signataire et deux organisations syndicales salariales signataires.

## **CHAPITRE 2 – LIBERTE SYNDICALE INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 7 – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les exploitations relevant de la présente convention dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, et, en particulier, de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les exploitations relevant de la présente convention conformément aux dispositions du code du travail.

Les salariés sont libres d'adhérer au syndicat de leur choix.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale 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.

### **ARTICLE 8 – REPRESENTATION DU PERSONNEL**

#### **8-1 Les délégués du personnel**

La mise en place des délégués du personnel sera obligatoire dans les entreprises dont l'effectif d'au moins onze salariés sera atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

L'ensemble de la procédure relative à ces élections ainsi que la définition des attributions et des missions des délégués et toutes les prescriptions qui s'y rattachent sont définies par les articles L 421-1 et suivants du code du travail.

#### 8-2 Les comités d'entreprise

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des membres du comité d'entreprise sont celles définies par les articles L 431-1 et suivants du code du travail.

#### 8-3 Les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail

Des comités d'hygiène et de sécurité doivent être constitués dans les entreprises occupant au moins 50 salariés dont l'effectif sera calculé comme pour les comités d'entreprise ;

Les conditions de mise en place de ces comités d'hygiène et de sécurité ainsi que les attributions des membres et toutes les prescriptions relatives à son fonctionnement sont définies par les articles L 236-1 et suivants du code du travail.

#### 8-4 La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture

Il sera institué au niveau départemental pour les entreprises qui relèvent de la présente convention, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dès lors qu'elles emploient un salarié quel que soit le contrat de travail dont il est titulaire.

Les missions de cette CPHSCT sont relatives à :

la promotion de la formation à la sécurité,  
l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

### **CHAPITRE 3 – EMPLOI –CLASSIFICATION- SALAIRES ET PRIMES**

#### ARTICLE 9 – EGALITE PROFESSIONNELLE

En matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi, l'employeur doit garantir :

- le respect du principe «à travail égal, salaire égal »
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- l'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race,
- les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes les personnes handicapées.

#### ARTICLE 10 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE BASE

-C'est la qualification de l'emploi offert dans l'entreprise et non la qualification du titulaire de l'emploi qui sert de référence à la classification de l'ouvrier.

- Les rémunérations correspondant aux coefficients sont des minima conventionnels.
- Au-delà de cette classification, il convient de rappeler deux des principes devant concourir à la relation de travail qui se noue entre salarié et employeur.

- Pendant les heures de travail, le personnel doit réserver son entière activité professionnelle à l'entreprise sauf dispense prévue par le Code du travail. Ainsi, il est interdit de se livrer pendant le travail à une activité quelconque au détriment de celui-ci et de réduire volontairement le travail habituellement exécuté.

- Le salarié, quelle que soit sa classification, doit veiller à l'intérêt de l'entreprise qui l'emploie.

- La promotion à un niveau supérieur entraîne la maîtrise des niveaux inférieurs. Tout salarié peut être amené par la polyvalence à exécuter des tâches de niveaux inférieurs sans baisse de rémunération conformément aux dispositions de l'article 12-3 ci-après.

Chaque emploi correspond au référentiel du diplôme visé dans chaque échelon ou du savoir-faire équivalent.

De façon systématique, la titularité d'un CQP entraînera l'attribution du coefficient 145. Il appartiendra au salarié d'apporter la preuve contre décharge de la validation du CQP.

## **GRILLE DE CLASSIFICATION DES OUVRIERS DES EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, D'ELEVAGE, DE VITICULTURE ET DE CULTURES SPECIALISEES DU GARD**

### **NIVEAU 1 – OUVRIER EXECUTANT**

Coeff. 115

#### 1) Les activités :

L'ouvrier de niveau I occupe un emploi comportant des tâches manuelles, multiples, immédiatement reproductibles après simple démonstration.

Il doit être apte à un effort physique compatible avec les travaux agricoles.

#### 2) L'autonomie :

Les tâches confiées à l'ouvrier de niveau I sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance sans qu'il ait besoin de faire preuve d'initiative.

#### 3) La responsabilité :

L'ouvrier de niveau I est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des consignes données et/ou de la surveillance exercée.

Tout salarié embauché au coefficient 115 est promu de plein droit au coefficient 125 au bout de 3 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise.

#### 4) Nature des travaux :

Travaux de taille : ils s'entendent de façon répétitive et immédiatement reproductible pour ce coefficient.

Travaux manuels de base tels que : travaux de pioche, palissage, pré-taillage, écimage, traitements à la lance (hors préparation), piquetage, ébourgeonnage, etc.

Travaux élémentaires de cave à partir de consignes précises et/ ou sous une surveillance constante sans faire preuve d'initiative, par exemple : serrer les manches, gérer les vannes, surveiller les pleins, décuver, etc.

Aide-caviste occasionnel

Aide à la plantation et mise en place de culture

Récoltes manuelles piétonne ou assistée

Pose manuelle d'arceaux, de film plastique, de filets anti-grêle, de bougies, etc.

Travaux de conditionnement et de manutention

Effeillage, éclaircissage manuel

Palissage, castration, etc.

Personnel d'entretien (tonte et entretien des abords, ménage, vaisselle, service, etc.)

Entretien courant des bâtiments

## **NIVEAU II - OUVRIER SPECIALISE**

### **ECHELON 1 :**

Coeff. 125

#### **1) Les activités :**

L'ouvrier de niveau II occupe un emploi manuel, polyvalent, comportant des tâches multiples.

L'ouvrier de niveau II connaît bien la pratique de sa profession soit par expérience, soit par formation professionnelle. Il participe donc à l'ensemble des travaux de l'exploitation.

Si l'ouvrier de niveau II est titulaire du permis de conduire B, le supérieur hiérarchique peut lui confier tout véhicule léger de l'entreprise dans le cadre de son activité professionnelle. Dans ce cadre, le transport de plus de quatre personnes se fera avec l'accord de l'ouvrier.

#### **2) L'autonomie :**

L'ouvrier de niveau II reçoit des consignes précises pour l'accomplissement de sa tâche qu'il exécute sous le contrôle régulier ou intermittent du chef d'exploitation ou du supérieur hiérarchique.

#### **3) La responsabilité :**

L'ouvrier de niveau II est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre du contrôle régulier ou intermittent exercé.

Il rend compte à son supérieur hiérarchique des anomalies qu'il peut constater dans l'exécution de son travail.

#### **4) Les efforts d'acquisition des compétences :**

L'ouvrier doit être capable de changer ses habitudes de travail en fonction des évolutions techniques qui lui sont expliquées dans l'entreprise ou dans le cadre d'un stage de formation.

#### **5) Nature des travaux :**

Exécuter tous les travaux manuels

Aide-caviste

Taille de formation des arbres et des vignes faisant appel à l'expérience et la maîtrise d'un savoir-faire.

Pendant les vendanges, les coupeurs sont rémunérés au coefficient 125.

*Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.*

### **ECHELON 2 :**

Coeff. 135

#### **1) Les activités :**

L'ouvrier de niveau II, échelon 2, occupe un emploi manuel, polyvalent, comportant des tâches multiples. Il travaille soit seul, soit en équipe, soit comme animateur appelé localement chef de colle, ici défini comme assurant au niveau de la colle la permanence des instructions reçues sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

#### **2) L'autonomie :**

Il rend compte verbalement au chef d'exploitation ou à son supérieur hiérarchique de son activité et de celle de la colle sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

### 3) La responsabilité :

L'ouvrier de niveau II, échelon 2, est responsable de la bonne exécution de son travail. Au niveau de l'équipe, il est responsable de la permanence des instructions reçues.

### 4) Les efforts d'acquisition des compétences :

Il est capable de changer ses habitudes de travail en fonction des évolutions techniques qui lui sont expliquées et de les faire comprendre à la colle sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

### 5) Nature des travaux :

Tractoriste

Conduite du tracteur et de tout le matériel spécialisé de l'exploitation sauf l'élévateur en station de conditionnement et la machine à vendanger automotrice.

Exécution des les traitements : les réglages des appareils, les doses et quantités de produits sont de la responsabilité du supérieur hiérarchique. Vérification des niveaux

Nettoyage du tracteur sans qu'il soit besoin de le lui rappeler

Vigilance quant à l'application et au respect de toutes les consignes de sécurité

Fertilisation

Travaux de soudure et de forge

Titulaire du permis B, il assure le transport du personnel jusqu'à neuf personnes

Titulaire du permis poids lourd, il conduit occasionnellement le poids lourd de l'exploitation.

Pendant les vendanges, les videurs sont rémunérés au coefficient 135.

*Emploi correspondant au référentiel du CAPA.*

## **NIVEAU III – OUVRIER QUALIFIE**

### ECHELON 1 :

Coeff. 140

#### 1) Les activités :

L'ouvrier de niveau III occupe un emploi manuel, polyvalent, comportant des tâches multiples. Il travaille soit seul, soit en équipe, soit comme animateur appelé localement chef de colle, ici défini comme assurant au niveau de l'équipe la permanence des instructions reçues sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

#### 2) L'autonomie :

L'ouvrier de niveau III évalue la qualité de son travail et ajuste celui-ci en fonction des paramètres imprévus qui interviennent en cours d'exécution.

Il reçoit des instructions précises et rend compte de son activité.

Il sait remplir un bon de livraison et comprendre toute notice d'utilisation.

#### 3) La responsabilité :

Compte tenu de son niveau de compétence, il exerce des activités qui peuvent avoir de graves conséquences économiques.

Il est responsable de la bonne exécution de son travail et le cas échéant, de celle de son équipe sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

Il participe le cas échéant, avec son supérieur hiérarchique aux définitions des rendements.

Il peut exercer les fonctions de tuteur vis à vis d'un stagiaire ou d'un apprenti.

#### 4) Les efforts d'acquisition des compétences :

L'ouvrier de niveau III est capable de mettre en cause son travail et de changer ses habitudes en fonction de l'évolution des techniques.

#### 5) Nature des travaux :

Conduite du tracteur, réglage et étalonnage de toutes les annexes d'un engin automoteur.

Conduite du tracteur et de tout le matériel spécialisé de l'exploitation dont l'élévateur et la machine à vendanger automotrice sans réglage. Il est obligatoirement titulaire du permis de conduire B. Il est capable d'effectuer des opérations de mécanique simple et d'assurer l'entretien des véhicules (réglages, vidange, graissage, par exemple) ainsi que de repérer les anomalies et de les signaler.

Préparation des traitements et réglages des appareils suivant les instructions du supérieur hiérarchique. Titulaire de permis " poids lourd ", il conduit habituellement le poids lourd pour toutes les missions de l'entreprise.

Chauffeur de poids lourds

Mécanicien de niveau III : il effectue de manière habituelle les opérations de mécanique agricole ne nécessitant pas d'outillage spécialisé sur l'exploitation. Conduite de l'élévateur pour toutes les manipulations, etc.

Cariste

Travail de cave : apte à exécuter les travaux courants de la cave (soutirages, entonnages, etc.)

Ferti-irrigation

*Emploi correspondant au référentiel du BEPA.*

### ECHELON 2 :

Coef. 145

#### 1) Les activités :

L'ouvrier de niveau III occupe un emploi manuel, polyvalent, comportant des tâches multiples. Il travaille soit seul, soit en équipe, soit comme animateur appelé localement chef de colle, ici défini comme assurant au niveau de l'équipe la permanence des instructions reçues sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

#### 2) L'autonomie :

Compte tenu de son niveau de compétence, il exerce des activités qui peuvent avoir de graves conséquences économiques.

Il est responsable de la bonne exécution de son travail et le cas échéant, de celle de son équipe sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

Il participe le cas échéant, avec son supérieur hiérarchique aux définitions des rendements.

Il peut exercer les fonctions de tuteur vis à vis d'un stagiaire ou d'un apprenti.

#### 3) La responsabilité :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont le champ d'action est plus large et nécessite une autonomie plus grande dans la mise en œuvre des instructions données. Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Il est titulaire d'un CQP délivré dans le cadre de la VAE. Il réalise la taille sous le couvert de cette certification.

#### 4) Nature des travaux :

Conduite du tracteur, réglage et étalonnage de toutes les annexes d'un engin automoteur.  
Conduite du tracteur et de tout le matériel spécialisé de l'exploitation dont l'élévateur et la machine à vendanger automotrice sans réglage. Il est obligatoirement titulaire du permis de conduire B. Il est capable d'effectuer des opérations de mécanique simple et d'assurer l'entretien des véhicules (réglages, vidange, graissage, par exemple) ainsi que de repérer les anomalies et de les signaler.

Préparation des traitements et réglages des appareils suivant les instructions du supérieur hiérarchique.  
Titulaire de permis " poids lourd ", il conduit habituellement le poids lourd pour toutes les missions de l'entreprise.

Chauffeur de poids lourds

Mécanicien de niveau III : il effectue de manière habituelle les opérations de mécanique agricole ne nécessitant pas d'outillage spécialisé sur l'exploitation.

Conduite de l'élévateur pour toutes les manipulations, etc.

Cariste

Travail de cave : apte à exécuter les travaux courants de la cave (soutirages, entonnages, etc.)

Ferti-irrigation

*Emploi correspondant au référentiel BEPA.*

### **NIVEAU IV - OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE**

#### ECHELON 1 :

Coeff. 150

##### 1) Les activités :

L'ouvrier de niveau IV exerce les mêmes activités que l'ouvrier de niveau III.

Il doit savoir interpréter les notices des différents matériels et produits utilisés sur l'exploitation.

Il effectue tous les traitements. Il sait doser avec précision les produits en fonction des instructions données ou des notices écrites.

##### 2) L'autonomie :

Une surveillance régulière de l'activité de l'ouvrier de niveau IV n'est pas nécessaire pour la bonne exécution du travail.

Il doit pouvoir organiser son travail personnel ou celui de l'équipe sur plusieurs jours en fonction de directives générales et sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

Il réadapte autant que de besoin son travail et celui de l'équipe. Ainsi, ses compétences techniques lui permettent d'adapter et de réorienter le travail technique de l'équipe (par exemple : changement de type de taille ou d'éclaircissage en fonction des variétés) sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

##### 3) La responsabilité :

Il exerce en fonction de son niveau de compétence, des activités qui peuvent avoir de graves conséquences économiques en cas d'incidents.

Il est responsable de la bonne exécution de son travail et de celui des salariés qui lui sont adjoints dans le cadre d'un chantier déterminé sous l'autorité de l'employeur ou d'un cadre en agriculture.

##### 4) Les efforts d'acquisition des compétences :

L'ouvrier de niveau IV est capable de mettre en cause son travail et de changer ses habitudes en fonction de l'évolution des techniques.

Il est capable de faire ses acquisitions par la lecture de revues techniques.

5) Nature des travaux :

Reconnaissance des maladies et identification des ravageurs. Il est capable d'appliquer les traitements y afférents après directives de l'employeur ou du cadre en agriculture.

Suivi des commandes en station

Capacité à suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail.

Réparation courante du matériel

Travaux sur les bâtiments nécessitant une compétence certaine et sachant reproduire sur plans

Caviste à titre principal : le caviste à titre principal exécute tous les travaux de la cave de l'exploitation agricole. Il est capable d'interpréter les analyses de laboratoire et de mettre en œuvre les observations et instructions écrites ou orales des œnologues. En dehors des travaux de la cave, il participe à toutes les autres activités de l'exploitation

Apte à préparer des assemblages, à exécuter des travaux de traitement des vins, exemple : collages, filtration, etc.

Réglage des pressoirs

Conduite et réglage de la machine à vendanger automotrice.

Pendant les vendanges, le porteur est rémunéré au coefficient 150.

*Emploi correspondant au référentiel technique du BTA ou Bac Professionnel.*

ECHELON 2 :

Coeff. 160

Il exerce les mêmes activités que l'ouvrier de l'échelon 1 avec la même autonomie et les mêmes responsabilités.

Il est au fait de toutes les techniques de son métier. Son expérience et sa compétence technique lui permettent une large autonomie.

Il est responsable du respect des rendements de l'équipe définis avec son supérieur hiérarchique.

Le mécanicien ayant la fonction de chef d'atelier a la qualification d'ouvrier agricole de niveau IV échelon 2.

L'acquisition de compétences nouvelles se fait comme pour l'ouvrier de l'échelon 1.

Nature des travaux :

Réglage de toutes les machines de la cave.

Réglage des machines d'une chaîne d'embouteillage

Caviste confirmé : Outre les travaux de l'employé de l'échelon 1, ses compétences œnologiques lui permettent d'assurer la mise en bouteille. De plus, il assure la gestion des stocks et les déclarations de régie.

Mécanicien agricole (par exemple, il sait faire : refaire un moteur, changer un système hydraulique, réparer une boîte de vitesse, changer un embrayage, détecter et réparer les pannes électriques (localiser les masses), détecter et neutraliser un incendie électrique.

*Emploi correspondant au référentiel du BTA ou Bac Professionnel.*

## GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS ET ANNEXES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

### **NIVEAU II - EMPLOYE SPECIALISE**

#### ECHELON 1 :

Coeff. 125

##### 1) Les activités :

L'employé du niveau II exécute tous les travaux de secrétariat de l'exploitation. Ainsi, il est notamment amené à faire des travaux de frappe de classement et de rangement. Il maîtrise le traitement de texte et sait tenir la caisse.

*Emploi correspondant au référentiel technique du CAP.*

##### 2) L'autonomie :

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

##### 3) Nature des travaux :

L'employé du niveau II s'occupe du standard téléphonique  
Standardiste  
Accueil et vente dans un point de vente  
Secrétaire  
Dactylographe

#### ECHELON 2 :

##### 1) Les activités :

Coeff. 135

L'échelon 2 correspond au secrétaire confirmé par expérience professionnelle et connaissant bien les rouages de l'entreprise.

##### 2) L'autonomie :

L'emploi peut comporter, occasionnellement, la participation à des travaux relevant d'une qualification supérieure sous la surveillance d'un salarié qualifié.

##### 3) Nature des travaux :

Aide comptable  
Aide cuisinier

*Emploi correspondant au référentiel du CAP.*

### **NIVEAU III - EMPLOYE QUALIFIE**

#### ECHELON 1 :

Coeff. 140

##### 1) Les activités :

L'employé de niveau III occupe un emploi de secrétaire polyvalent exerçant des fonctions lui permettant de passer des écritures comptables avec, le cas échéant, saisie informatique. Il a en charge la facturation et le suivi des comptes clients fournisseurs.

## 2) L'autonomie :

Travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

## 3) Nature des travaux :

Secrétaire comptable  
Cuisinier  
Sommelier  
Responsable de la colle des serveurs  
Gestionnaire de caveau

*Emploi correspondant au référentiel technique.*

## ECHELON 2 :

Coeff. 145

### 1) Les activités :

Le titulaire de l'emploi a la compétence pour effectuer des travaux variés. Il fait preuve d'un esprit d'initiative.

### 2) Responsabilité/autonomie :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont le champ d'action est plus large et nécessite une autonomie plus grande dans la mise en œuvre des instructions données.

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

### 3) Nature des travaux :

Assistant commercial  
Secrétaire qualifiée et autonome  
Employé de caveau confirmé

*Emploi correspondant au référentiel du BEP*

## **NIVEAU IV - EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE**

### ECHELON 1 :

Coeff. 150

### 1) Les activités / l'autonomie :

Le titulaire de l'emploi assume l'organisation et l'exécution du travail dans le cadre de directives périodiques incluant planification et fixation d'objectifs. L'exercice de ces activités exige des connaissances et une expérience personnelle éprouvée permettant de participer aux décisions techniques.

### 2) Nature des travaux

L'employé de niveau IV, échelon 1, occupe un emploi de :

#### Comptable à titre principal :

Il passe toutes écritures avec, le cas échéant, saisie informatique. Il a en charge la comptabilité jusqu'au bilan non compris. Il tient tous les registres de l'entreprise.

Il peut se voir confier l'élaboration des bulletins de salaire, sous la responsabilité du chef d'entreprise.

Il assure le cas échéant le secrétariat de l'entreprise et les fonctions de l'aide-comptable.

*Emploi correspondant au référentiel technique du BTA ou Bac Professionnel.*

## ECHELON 2 :

Coeff. 160

### 1) Les activités/ l'autonomie :

Emploi pouvant comporter en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre (relation avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique)

### 2) L'autonomie :

Le titulaire de l'emploi est au fait de toutes les techniques de son métier, il est responsable du maintien à jour de ses connaissances. Son expérience et sa compétence technique lui confèrent une large autonomie dans l'exercice de sa fonction.

### 3) Nature des travaux :

L'employé de niveau IV, échelon 2 occupe un emploi de :

Responsable de caveau

Comptable confirmé :

Outre les travaux de l'employé de l'échelon 1, le comptable confirmé est chargé de toutes les opérations comptables de l'entreprise jusqu'à l'élaboration du bilan sous la responsabilité d'un centre de gestion ou d'un cabinet comptable.

*Emploi correspondant au référentiel technique du BTA ou Bac Professionnel.*

## ARTICLE 11 – FORMATION PROFESSIONNELLE

### 11-1 La structure d'organisation des actions collectives départementales de formation

Il est institué dans le département du Gard une association paritaire départementale pour la formation professionnelle composée par les signataires des présentes. Cette association s'inscrit dans le cadre du fonctionnement du Fonds Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (FAFSEA).

Cette association paritaire a notamment pour tâche de participer, à un niveau collectif, à l'élaboration du plan régional de formation des salariés agricoles pour l'année suivante, et de définir les types de stage de formation qu'il convient de favoriser dans l'intérêt du développement des personnels et des exploitations qui les emploient.

L'association décide d'elle-même des modalités de son fonctionnement. Il est entendu que la présidence est assurée alternativement par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié.

### 11-2 La rémunération des ouvriers ayant suivi un stage de formation technique

11-2-1 Lorsqu'un ouvrier de l'entreprise de l'exploitation a suivi un stage de formation technique organisé par le FAFSEA visant à acquérir une qualification telle que définie dans la grille des classifications ci-dessus, et qu'il a obtenu un certificat de stage spécifiant la qualification obtenue, il devra percevoir le salaire correspondant à cette nouvelle qualification s'il a été inscrit à ce stage à la demande de son employeur. Toutefois, lorsque le stage initié par l'employeur débouche sur une qualification utilisée partiellement par l'entreprise, il est fait usage de l'article 12-3.

11-2-2 Par contre, lorsque l'ouvrier aura suivi un stage de qualification à sa propre initiative, son employeur ne sera pas tenu de le changer de coefficient et pourra continuer à le rémunérer sur la base de son coefficient de qualification en vigueur avant le stage. Toutefois, dans l'éventualité où un poste permanent relevant de cette nouvelle qualification viendrait à se libérer dans l'entreprise qui l'employait durant sa formation, le salarié deviendrait prioritaire pour l'attribution du dit poste.

## ARTICLE 12 - SALAIRE

### 12-1 Négociation

La commission mixte se réunit pour fixer les minima salariaux au moins 1 fois par an..

### 12-2 Modalités de versement du salaire

La paie se fait pendant les heures de travail.

Quand la paie se fait chaque semaine ou chaque quinzaine, elle est distribuée au plus tard le mardi suivant la fin de la période.

Quand la paie se fait chaque mois, elle est distribuée au plus tard le 5<sup>ème</sup> jour ouvrable du mois suivant. Les salariés ont la possibilité de demander un acompte chaque quinzaine.

Cet acompte ne peut excéder le travail effectué dans le mois courant. Il ne pourra excéder le montant des sommes dues pour 15 jours de travail effectif quelle que soit la date de la requête.

### 12-3 Rémunération des salariés effectuant des travaux relevant de différentes qualifications

Les ouvriers appelés à effectuer des travaux dans une qualification inférieure à la leur conservent leur salaire.

Les ouvriers appelés à effectuer des travaux dans une qualification supérieure à la leur perçoivent le salaire de cette qualification durant le temps où ils y sont employés ; cette période ne peut excéder six mois au total dans l'année au-delà desquels les ouvriers sont classés au niveau ou à l'échelon de la qualification du travail effectué.

### 12-4 Calcul du salaire mensualisé en cas d'absence

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application de la présente convention, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67<sup>ème</sup> par heure d'absence en deçà de 35 heures.

## ARTICLE 13 – ANCIENNETE

Le salarié recruté en qualité de permanent perçoit une rémunération ne pouvant être inférieure à celle découlant de sa qualification, majorée d'une garantie de ressources liée à l'ancienneté égale à :

- 3 % après 5 ans de présence ininterrompue,
- 4 % après 6 ans de présence ininterrompue,
- 5 % après 7 ans de présence ininterrompue,
- 6 % après 8 ans de présence ininterrompue,
- 7 % après 9 ans de présence ininterrompue,
- 8 % après 10 ans et au-delà de présence ininterrompue.

## ARTICLE 14 – PRIME POUR TRAVAUX INSALUBRES

Les travaux de traitement utilisant des produits phytosanitaires (sulfatage, poudrage...) donnent lieu à l'attribution d'une prime calculée en multipliant le nombre d'heures passées à ces travaux par le dixième du salaire horaire de la qualification du salarié.

## CHAPITRE 4 – EXECUTION DU CONTRAT

### SECTION 1. – Embauche – Durée du travail

#### ARTICLE 15 - PERIODE D'ESSAI

Toute relation de travail à durée indéterminée est sauf accord contraire des parties, obligatoirement précédée d'une période d'essai dont la durée est déterminée en fonction de la classification de l'emploi proposé au salarié.

La durée de la période d'essai est fixée à :

un mois *calendaire* pour les ouvriers exécutants ;  
deux mois *calendaires* pour les ouvriers et employés spécialisés, qualifiés ou hautement qualifiés.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin aux relations de travail sans justification à donner, ni indemnité sous réserve des règles de l'abus de droit.

En cas de maladie ou d'accident du travail, la période d'essai peut être prolongée d'une durée égale à l'arrêt de travail.

#### ARTICLE 16 – DUREE du TRAVAIL

La durée légale du travail hebdomadaire et le calcul des heures supplémentaires s'apprécient conformément à la loi. La semaine commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail effectif est décompté à partir du siège de l'exploitation. Cependant, le temps de travail commence au lieu de travail quand celui-ci a été désigné la veille.

Au-delà du temps normalement consacré au trajet du domicile au siège de l'exploitation, le temps de déplacement sera considéré comme temps de travail effectif. Les parties signataires conviennent que le temps nécessaire au déplacement est égal à une minute par kilomètre parcouru hors agglomération.

Pour les remboursements dus dans le cadre de l'alinéa ci-dessus, il sera alloué au salarié des indemnités kilométriques égales à celles allouées aux agents de la fonction publique sur la base d'un véhicule automobile ayant une puissance fiscale de 6 à 7 CV.

Ces montants seront revalorisés dès parution d'un nouveau texte réglementaire en la matière.

A ce jour, les montants s'établissent comme suit :

CATEGORIE	JUSQU'A 2000 km EN EUROS/KM	DE 2001 à 10 000 km EN EUROS/KM	AU DELA DE 10 000 km EN EUROS/KM
de 6 à 7 cv	0,26	0,31	0,19

En ce qui concerne les conducteurs d'appareils et de véhicules, le temps de travail commence et se termine au lieu de garage desdits appareils ou véhicules.

#### ARTICLE 17 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les ouvriers ne peuvent pas refuser sans raison valable d'effectuer les heures supplémentaires nécessitées par le travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

## ARTICLE 18 - RECUPERATION DES HEURES PERDUES

La récupération des heures perdues se fera conformément à la réglementation du travail, dans les 26 semaines qui suivent celle au cours de laquelle a eu lieu l'interruption de travail, à raison de 8 heures/semaine.

Les termes de la récupération devront être définis par écrit entre les parties.

## ARTICLE 19 – TEMPS PARTIEL

Le temps partiel peut s'organiser sur la semaine, le mois ou l'année.

Toute modification de la répartition des horaires doit être notifiée par écrit au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

L'organisation du temps de travail de la journée ne devra comporter qu'une seule coupure.

Les heures complémentaires sont plafonnées au tiers de la durée du travail prévue au contrat.

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

## ARTICLE 20 – REPOS HEBDOMADAIRE, TRAVAIL DU DIMANCHE

Chaque semaine, les salariés ont droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien.

Les dérogations au repos hebdomadaire et au repos dominical sont régies conformément à l'article L 714-1 du code rural et aux textes pris pour son application.

La rémunération du travail du dimanche est majorée de 100 % pour tous les salariés. La majoration de 100 % comprend la majoration de salaire au titre des heures supplémentaires.

## ARTICLE 21 – TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit est celui compris entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit lorsqu'il est exceptionnel, est majoré de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Toutefois, le travail de nuit lorsqu'il est régulier, soit sur l'année ou sur certaines périodes de celle-ci, ou prévu par le contrat de travail, est majoré de 5%.

L'employeur, en accord avec le salarié, peut décider de compenser le travail de nuit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement.

## ARTICLE 22 – TRAVAIL A FACON ET A LA TACHE

Les parties peuvent convenir que le salarié sera payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne.

Les parties peuvent convenir d'un salaire à façon lorsque le salarié est engagé pour exécuter une tâche comportant la réalisation successive de plusieurs opérations, ou façons culturales, dont le temps moyen d'exécution ne peut être mesuré.

Les parties déterminent de gré à gré le salaire pour une unité de produit travaillé ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Ces conventions sont automatiquement écrites par voie de contrat de travail ou d'avenant. En tout état de cause, le salarié devra percevoir au moins le salaire minimum de croissance dû pour chaque heure de travail effectif, quel que soit son mode de rémunération

#### ARTICLE 23 – TRAVAIL AU RENDEMENT du PERSONNEL PERMANENT

L'employeur peut proposer au salarié dont la rémunération est mensualisée, une rémunération à la tâche ou à façon à l'occasion de travaux saisonniers. Dans ce cas, la rémunération à la tâche ou à façon, déterminée comme il est dit à l'article 22 est substituée à la rémunération mensualisée pendant la période desdits travaux.

Le salarié qui refuse d'effectuer lesdits travaux dans le cadre d'une rémunération au rendement alors qu'il est habituellement payé au temps, ne peut être licencié en raison de ce refus. En contrepartie, le salarié ne peut pas se prévaloir d'un avantage acquis à faire des travaux au rendement au motif qu'il était rémunéré sur cette base les années antérieures.

#### *SECTION 2 – ABSENCES – CONGES – JOURS FERIES*

#### ARTICLE 24 – ABSENCES

Les absences résultant de la maladie doivent, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une information dans les plus brefs délais à l'employeur. Cet avis est confirmé, dans un délai maximum de trois jours ouvrables par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'intéressé. Les mêmes règles s'appliquent pour les avis de prolongation d'arrêt de travail pour maladie.

#### 24-1– Absence du poste de travail des représentants du personnel et des représentants syndicaux

L'information préalable à laquelle sont tenus les représentants du personnel et syndicaux, et le décompte ultérieur de leurs heures de fonction, sont réalisés au moyen d'avis d'exécution de mandat qui doivent être remis à l'employeur.

Cet avis d'exécution de mandat indique notamment les nom et prénom du représentant, l'heure de son départ et celle de son retour (cette dernière étant portée par l'intéressé à la fin du déplacement), l'imputation ou non sur le crédit d'heures selon le cas, l'indication de mandat exercé conformément au modèle prévu ci-dessous.

AVIS D'EXECUTION DE MANDAT			
		DATE.....	
NOM.....	PRENOM.....	SERVICE.....	
		EQUIPE.....	
DATE & HEURES DE :	DEPART.....	RETOUR.....	
		SIGNATURE.....	

#### 24-2 Autorisations d'absence

Les salariés ont droit à une autorisation d'absence rémunérée à l'occasion des événements suivants :

Naissance d'un enfant: 3 jours ouvrés,  
Mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrés,  
Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés,  
Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés,  
Décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré,

Décès beaux-parents, frère, sœur : 1 jour ouvré

Les salariés pourront bénéficier d'un jour d'absence non rémunéré à l'occasion de :

la communion d'un enfant

## ARTICLE 25 – CONGES

### 25-1 Congés sans solde

L'employeur peut accorder au salarié qui le demande, un congé sans solde. L'intéressé retrouve à son retour dans l'entreprise le poste de travail qui était le sien au moment de son départ. L'acceptation écrite de l'employeur engendre le maintien de la classification et du salaire.

Le congé sans solde supérieur à deux mois fera l'objet d'écrits signés par les deux parties.

La période d'absence, dans ce cas, n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

### 25-2 Période de grands travaux

La prise de congés payés en périodes de grands travaux doit être appréhendée comme suit :

Dans les entreprises non arboricoles : aucun congé payé ne peut être exigé durant les périodes de récolte.

Dans les entreprises exclusivement arboricoles : une semaine de congés payés pourra être sollicitée et obtenue par les salariés, elle devra être prise au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> au 31 mai et à partir du 1<sup>er</sup> septembre.

Les dates de départ en congé doivent être convenues de gré à gré, toutefois les congés ne peuvent pas être exigés pendant les périodes de récoltes, et en cas de désaccord, l'employeur les fixera sous réserve du respect de la réglementation.

## ARTICLE 26 – JOURS FERIES

26-1 : Les jours fériés sont les suivants :

le 1<sup>er</sup> janvier,  
le lundi de Pâques,  
le 1<sup>er</sup> mai,  
le 8 mai,  
l'Ascension,  
le lundi de Pentecôte,  
le 14 juillet,  
le 15 août,  
le 1<sup>er</sup> novembre,  
le 11 novembre,  
le 25 décembre.

### 26-2 Indemnisation des jours fériés

Les jours fériés précités sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié ne sont pas récupérables.

Le chômage d'un jour férié ne doit entraîner aucune diminution de salaire pour les salariés réunissant les conditions suivantes :

- être présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par l'employeur,

- avoir au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise lors de la survenance du jour férié.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un ou plusieurs jours fériés légaux chômés, le(s) indemnité(s) de jour(s) férié(s) versée(s) au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3% du montant total du salaire payé.

Lorsque l'employeur fait travailler un salarié lors d'un jour férié, la rémunération de ce travail se cumule avec l'indemnité de jour férié.

L'indemnité de travail du jour férié est fixée à 7 heures. Toutes les heures travaillées seront payées.

#### 26-3 Jour de contribution solidarité autonomie

La date de la journée de solidarité est fixée au lundi de Pâques. Il pourra être dérogé à cette disposition par accord d'entreprise. Le travail effectué lors de cette journée n'est pas rémunéré dans la limite de 7 heures.

### SECTION 3 – DOTATIONS ALIMENTAIRES ET AVANTAGES EN NATURE

#### ARTICLE 27 – DOTATIONS ALIMENTAIRES

Les dotations de produits issus de l'exploitation ( vin, fruits, légumes, produits élaborés ) sont conclues par écrit entre l'employeur et le salarié.

#### ARTICLE 28- AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature sont des éléments de salaire, ils doivent en tant que tels, être portés sur le bulletin de paie et soumis à cotisations sociales.

En raison de leur diversité, de leur importance variable et des usages, les accords de gré à gré sont valables. Ils doivent être écrits. Les parties conviennent alors, si la fourniture de l'avantage en nature constitue une prestation à titre onéreux ou à titre gratuit.

L'avantage en nature constitue une prestation à titre onéreux lorsque sa valeur est comprise dans la rémunération brute convenue, et est seulement déduite de la rémunération nette.

L'avantage en nature constitue une prestation à titre gratuit lorsque sa valeur s'ajoute à la rémunération brute convenue, et se déduit ensuite du salaire net.

A défaut d'accord, l'avantage en nature est considéré comme fourni à titre gratuit.

#### 28-1– Logement

##### La valeur de l'avantage :

A défaut des accords prévus à l'article précédent, la valeur d'un logement ordinaire de trois pièces ou moins est, par mois, égale à la valeur brute de 8 heures du coefficient 125 du salarié concerné. Cette valeur est augmentée d'une heure de travail par pièce ou garage supplémentaire utilisé par le salarié.

Gratuité du logement en dortoir et retenue de 2 heures au coefficient 115 au titre de l'eau et de l'électricité par mois.

##### La nature du logement :

La fourniture d'un logement est une faculté laissée au libre choix de l'employeur. La fourniture d'un logement ne peut être interprétée comme conférant une situation de locataire.

Le fait de loger un ouvrier n'entraîne pour les parties aucune obligation étrangère au contrat de travail.

## Les obligations des parties :

Un état des lieux est fait en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des parties lors de la prise en charge. Le logement devra être conforme aux normes réglementaires en vigueur.

Le salarié fera son affaire personnelle du paiement des taxes locatives et assurances incombant aux occupants. Toutefois, la valeur du logement est augmentée du montant brut correspondant à deux heures de travail du salarié concerné lorsque l'employeur prend à sa charge l'électricité, et de deux heures de travail lorsque l'employeur prend à sa charge l'eau.

Dans l'hypothèse où le logement deviendrait insalubre du fait du salarié pour abriter l'ouvrier et sa famille, ceux-ci devront quitter les lieux dans les plus brefs délais, sans pouvoir exiger une quelconque indemnisation ou dommages intérêts ou relogement. L'amélioration du logement ne peut être exigée par le salarié.

Dans l'hypothèse où la situation familiale du salarié viendrait à changer de façon telle que le logement se trouverait inadapté au nombre de personnes y résidant,

l'employeur n'a aucune obligation soit d'indemniser le salarié qui serait obligé de changer de logement, soit de lui fournir un logement plus grand.

Le droit d'occupation du logement prend fin en même temps que le contrat de travail. La fin du contrat se situe à l'expiration du délai de préavis. En cas de dispense du préavis par l'employeur, ce dernier ne pourra exiger la restitution du logement avant la date fixée comme terme du préavis.

Par contre, si le salarié n'exécute pas le préavis, soit de son propre chef ou parce qu'il a été licencié pour faute grave ou lourde, celui-ci aura un délai maximum d'un mois à partir de l'inobservation du préavis ou de la notification du licenciement pour faute, pour quitter le logement.

En outre, et uniquement en cas de licenciement pour cause économique, le salarié présent sur l'exploitation depuis plus d'un an d'une façon ininterrompue pourra se maintenir dans les lieux trois mois après la fin du contrat de travail à la condition expresse qu'il exécute son préavis ou qu'il en soit dispensé par l'employeur.

La restitution du logement s'entend dans le cadre du respect du principe de la trêve hivernale.

Le salarié quittant le logement de fonction, doit le restituer dans l'état dans lequel il l'a trouvé lors de son entrée dans les lieux. Dans l'éventualité où les locaux confiés au salarié se révéleraient être dégradés, le salarié sera tenu de financer la remise en état des locaux selon les termes de l'état des lieux initialement rédigé. Conventionnellement, les parties peuvent conclure que si le salarié se révèle être dans l'impossibilité de financer la remise en état, l'employeur fera réaliser les travaux sur ses propres deniers et repercutera le coût desdits travaux sur les sommes restant dues au salarié concerné.

### 28-2 - Electricité :

Hors le cas du travailleur saisonnier logé en dortoir, un compteur individuel est normalement placé dans chaque logement mis à la disposition des ouvriers qui dans ce cas, règlent directement leur consommation.

A défaut de compteur, un accord particulier est librement réalisé pour établir forfaitairement la consommation de l'ouvrier. Dans ce cas, l'employeur est autorisé à prélever directement sur la paie du salarié, sa consommation d'électricité dont il a avancé le montant auprès de l'entreprise de fourniture d'électricité.

Dans ces deux cas, l'électricité ne peut pas être considérée comme un avantage en nature.

### 28-3 - Nourriture

A défaut d'accord de gré à gré, la valeur journalière de la nourriture correspond pour un repas au montant d'un minimum garanti.

La nourriture doit être saine et variée. Elle doit être suffisante en quantité et en qualité.

#### 28-4– Outillage

En règle générale, l'outillage est fourni par l'employeur. Dans le cas où l'employeur demande à l'ouvrier de fournir ses outils, il lui verse une prime spéciale d'outillage qui est fixée par écrit entre les parties avant le commencement du travail.

### SECTION 4 – HYGIENE, SECURITE

#### ARTICLE 29 – EQUIPEMENTS INDIVIDUELS

L'équipement de protection individuel est personnel, son port est obligatoire.

Lorsque les ouvriers seront appelés à effectuer des travaux en milieu humide, ils recevront de l'employeur des bottes en caoutchouc ou des chaussures et des vêtements les mettant à l'abri de l'humidité.

Lors de l'emploi de produits toxiques, il devra être tenu à la disposition du personnel des gants, un masque et des vêtements de protection conformes à la réglementation.

Une attention particulière sera apportée sur les dates de limite d'utilisation, notamment pour les masques et les cartouches de rechange.

#### ARTICLE 30 - UTILISATION DE MATERIEL

Tout matériel utilisé devra être pourvu des dispositifs de sécurité prévus.

#### ARTICLE 31 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

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

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

#### ARTICLE 32 - EMPLOI DE PRODUITS PHYTOSANITAIRES

détention des produits : les produits doivent être stockés dans les locaux fermés à clé, hors de portée des enfants et à distance de toute denrée alimentaire. Ce stockage exclut toutes denrées alimentaires ou les produits pour l'alimentation des animaux.

Consignes d'utilisation : elles devront être rappelées aux personnes et rigoureusement observées.

Préparation et traitement : le personnel doit s'abstenir de fumer ou de s'alimenter et porter l'équipement personnel de protection (masque, gants, combinaison) mis à sa disposition. Les mélanges doivent être effectués au grand air, en respectant strictement les consignes de sécurité, les dosages et en brassant la préparation uniquement avec un agitateur.

#### ARTICLE 33 - FORMATION A LA SECURITE

Tous les salariés affectés à des tâches comportant l'emploi de machines, des manipulations ou utilisations de produits chimiques, des opérations de manutention, des travaux d'entretien de matériels et des installations, la conduite de véhicules, d'appareils de levage ou engins de toute nature, des travaux mettant en contact avec des animaux dangereux, bénéficient d'une formation à la sécurité.

Cette formation doit porter sur :

la sécurité relative à la circulation des personnes,  
la sécurité relative à l'exécution du travail,  
la conduite à tenir en cas d'accident ou d'intoxication.

Elle est dispensée sur les lieux de travail, pendant l'horaire normal de travail, lors de l'embauche ou dans le mois qui suit. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail.



### 35-3 - Régime fiscal et social de ces indemnités

Hors plan de sauvegarde	Impôt sur le revenu	Cotisations Sociales	C.S.G. et R.D.S.
Départ volontaire	Exonérée dans la limite de 3048,98 €	Assujettie en totalité	Assujettie en totalité
Mise à la retraite	Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel sans limitation	Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel sans limitation	Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel

## ARTICLE 36 – INDEMNITES DE LICENCIEMENT

### 36-1 – Indemnités

#### 36-1-1 - Licenciement non économique

Accordée aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté chez l'employeur,

Est égale par année de service dans l'entreprise à 1/10<sup>ème</sup> de mois brut.

Ce montant est en outre majoré de 1/15<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire servant de base pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois de travail ou des 12 derniers mois si celui-ci est plus favorable au salarié.

#### 36-1-2 - Licenciement économique

Le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectue conformément à la législation, rappelée ci-dessous pour mémoire :

Accordée aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté chez l'employeur,

Est égale par année de service dans l'entreprise à 2/10<sup>ème</sup> de mois brut.

Ce montant est en outre majoré de 2/15<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire servant de base pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois de travail ou des 12 derniers mois si celui-ci est plus favorable au salarié.

En cas de modification, la commission mixte paritaire se réunira dans les meilleurs délais pour retranscrire les nouvelles dispositions légales.

### 36-2 - Régime fiscal et social

Elle n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale. Elle est également exonérée de CSG et RDS.

## **CHAPITRE 6 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE & PREVOYANCE**

L'accord de retraite complémentaire et de prévoyance du 19 Juillet 1978 applicable à tous les employeurs relevant de la convention des ouvriers et employés des exploitations agricoles du Gard, constitue l'annexe 1 de la présente convention.

## ARTICLE 37 – OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer à la CAMARCA auprès de la MSA pour tous leurs salariés en ce qui concerne la retraite complémentaire, pour leurs salariés ayant 3 ans d'ancienneté au moins, en ce qui concerne le complément d'indemnités journalières.

## CHAPITRE 7- DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 38 - DEPOT LEGAL

La présente convention sera déposée en 5 exemplaires originaux au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du Gard.  
Un exemplaire original sera remis à chacune des organisations signataires.

### ARTICLE 39 - EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à Nîmes le 01 avril 2003

#### F.D.S.E.A. :

Monsieur Guy SAVANIER

Monsieur Jean-Louis PELLISSIER

Monsieur Alain MAROGER

Monsieur Pierre GIRARD

#### Syndicat F.O. :

Monsieur Jean François NOEL

#### Syndicat C.G.T.

Monsieur Jean-Baptiste GALAN

#### Syndicat C.F.T.C. :

Monsieur Christian DEVIC

#### Syndicat C.F.D.T

Monsieur Roger DALMASSO

#### Syndicat S.N.C.E.A. :

Monsieur Jean-François REBOUL

Monsieur Roger MOREL

## ANNEXE 2

A la convention collective des exploitations agricoles du Gard

Mentions obligatoires à faire figurer sur le bulletin de salaire  
(Référence R. 143-2 du Code du Travail)

### Article R143-2

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 143-3 comporte obligatoirement :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° Le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, s'il y a lieu, ainsi que la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8° et au dix-septième alinéa du présent article ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ainsi que des autres retenues et ajouts.

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé ;

9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10° La date de paiement de ladite somme ;

11° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute. Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées au 8°. Les employeurs de main-d'oeuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.