

**Convention collective de travail  
concernant les exploitations «agricoles»,  
les entreprises de travaux agricoles  
«et les coopératives d'utilisation de  
matériel agricole» de l'Ardèche  
du 20 décembre 1983**

(avenant n° 52 du 2 juillet 2008)



*(IdCC 9071)*

*(CC mise à jour avec avenant n°63 du 27 octobre 2017)*

## TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
<b>Article 1<sup>er</sup></b> - Champ d'application professionnel et territorial	5
<b>Article 2</b> - Ouvriers étrangers	5
<b>Article 3</b> - Apprentis	5
<b>Article 4</b> - Incidence sur les contrats antérieurs et avantages acquis	5
<b>Article 5</b> - Durée	5
<b>Article 6</b> - Révision	6
<b>Article 7</b> - Dénonciation	6
<b>Article 8</b> - Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation	6
<b>Article 9</b> - Procédure de médiation ou d'arbitrage des conflits collectifs	7
<b>Article 10</b> - Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels	7
<b>Article 11</b> - Liberté syndicale et d'opinion	7
<b>Article 12</b> - Participation aux commissions mixtes	7
<b>Article 13</b> - Délégués du personnel	8
<b>Article 14</b> - Comité d'entreprise	8
<b>Article 15</b> - Formation professionnelle et perfectionnement	8
<b>Article 16</b> - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance	8
<b>Article 17</b> - Permanence de l'emploi - Mensualisation	9
<b>Article 17 bis</b> - Contrat de travail intermittent	9
<b>Article 18</b> - Salariés saisonniers	9
<b>Article 19</b> - Période d'essai et délai de prévenance	10
<b>Article 20</b> - Embauchage	10
<b>Article 21</b> - Classification des emplois et coefficients	10
<b>Article 22</b> - Date d'effet des révisions périodiques des salaires	10
<b>Article 23</b> - Prime d'ancienneté	11
<b>Article 24</b> - Conditions de rémunération des jeunes travailleurs	11
<b>Article 25</b> - Conditions de rémunération des apprentis	11
<b>Article 26</b> - Salariés handicapés	11
<b>Article 27</b> - Egalité professionnelle	12
<b>Article 28</b> - Avantages en nature	12
<b>Article 29</b> - Nourriture	12
<b>Article 30</b> - Logement	12-13
<b>Article 31</b> - Déplacements pour le travail	13
<b>Article 32</b> - Périodicité des règlements de salaire	13
<b>Article 33</b> - Bulletins de paye	13
<b>Article 34</b> - Durée du travail	14
<b>Article 35</b> - Heures supplémentaires	14
<b>Article 36</b> - Rémunération des heures supplémentaires	14
<b>Article 37</b> - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires	15
<b>Article 38</b> - Jours fériés, légaux, chômés et payés	15
<b>Article 39</b> - Congés annuels payés	16

<b>Article 40</b>	- Indemnité de congé	16
<b>Article 41</b>	- Interdiction de travail	16
<b>Article 42</b>	- Congés de maternité	16
<b>Article 43</b>	- Congé de paternité	17
<b>Article 44</b>	- Congés pour événements familiaux	17-18
<b>Article 45</b>	- Absences	18
<b>Article 46</b>	- Autres absences - Suspension du contrat de travail	18-19
<b>Article 47</b>	- Réintégration et priorité d'embauchage	19
<b>Article 48</b>	- Prévoyance et complémentaire santé	19
<b>Article 49</b>	- Préavis	19
<b>Article 49 bis</b>	- Préavis à respecter pour les salariés logés par l'employeur	20
<b>Article 50</b>	- Procédure du licenciement	20
<b>Article 51</b>	- Indemnité de licenciement	20
<b>Article 51 bis</b>	- Retraite	20-21
<b>Article 52</b>	- Certificat de travail	21
<b>Article 53</b>	- Hygiène et sécurité	21
<b>Article 54</b>	- Interdiction d'emploi	21
<b>Article 55</b>	- Dispositions finales	21-22

---

<b>ANNEXE I</b>	- Ouvriers saisonniers	23
<b>ANNEXE II</b>	- Classification unique des emplois	24 à 28
<b>ANNEXE III</b>	- Salaires légaux des apprentis	29-30
<b>ANNEXE IV</b>	- Modèle de certificat de travail (abrogé)	31
<b>ANNEXE V</b>	- Personnel d'encadrement	31 à 38
<b>ANNEXE VI</b>	- Accord national interprofessionnel du 10.12.1977 (abrogé)	42
<b>ANNEXE VII</b>	- Protection de la maternité et éducation des enfants (abrogé)	44

---

## Liste des Avenants

<b>Avenant n° 1 du 6 avril 1984</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 2 du 20 nov 1984</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 3 du 7 mars 1985</b>	<i>(créant l'annexe VI concernant le personnel d'encadrement)</i>
<b>Avenant n°4 du 7 mars 1985</b>	<i>(modifiant les art. 13, 16, 33, 43, 46, 47, 49, 51, 52, et créant l'art. 35.1)</i>
<b>Avenant n° 5 du 25 avril 1985</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 6 du 28 nov 1985</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 7 du 24 avril 1986</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 8 du 24 avril 1986</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 9 du 20 nov 1986</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 10 du 20 nov 1986</b>	<i>(modifiant les articles 20 et 23 de l'annexe VI)</i>
<b>Avenant n°11 du 23 avril 1987</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°12 du 26 nov 1987</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°13 du 28 avril 1988</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°14 du 28 avril 1988</b>	<i>(modifiant les art. 18, 44, 49, 50 et créant les art. 17 bis et 51 bis)</i>
<b>Avenant n°15 du 24 nov 1988</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°16 du 27 avril 1989</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°17 du 23 nov 1989</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°18 du 23 nov 1989</b>	<i>(modifiant les articles 17, 35-1, 38, 39, 44, 50, 51)</i>
<b>Avenant n°19 du 26 avril 1990</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°20 du 22 nov 1990</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°21 du 25 avril 1991</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°22 du 5 sept 1991</b>	<i>(modifiant l'article 48)</i>
<b>Avenant n°23 du 3 déc 1991</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°24 du 23 avril 1992</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°25 du 23 nov 1992</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°26 du 25 nov 1993</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°27 du 14 avril 1994</b>	<i>(créant l'article 48 bis «garantie complémentaire en cas d'invalidité»)</i>
<b>Avenant n°28 du 24 nov 1994</b>	<i>(modifiant l'Annexe II «classification unique des emplois»)</i>
<b>Avenant n°29 du 24 nov 1994</b>	<i>(modifiant l'article 48 bis)</i>
<b>Avenant n°30 du 24 nov 1994</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°31 du 24 nov 1994</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°32 du 20 avril 1995</b>	<i>(modifiant l'Annexe II «classification unique des emplois»)</i>
<b>Avenant n°33 du 20 avril 1995</b>	<i>(annulant l'avenant n°30 et revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°34 du 20 avril 1995</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°35 du 20 avril 1995</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°36 du 23 nov 1995</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°37 du 2 mai 1996</b>	<i>(modifiant l'Annexe II «classification unique des emplois»)</i>
<b>Avenant n°38 du 2 mai 1996</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°39 du 21 nov 1996</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°40 du 24 avril 1997</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°41 du 20 mai 1998</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°42 du 27 avril 1999*</b>	<i>(revalorisation des salaires) *avenant non étendu (un seul signataire salarié)</i>
<b>Avenant n°43 du 6 nov 2000</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°44 du 12 déc 2001</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°45 du 28 janv 2004</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°46 du 2 juill 2004</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°47 du 6 janv 2005</b>	<i>(mise à jour de la convention)</i>
<b>Avenant n°48 du 5 juil 2005</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°49 du 6 juil 2006</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°50 du 15 mars 2007</b>	<i>(modifiant l'article 29)</i>
<b>Avenant n°51 du 6 juil 2007</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°52 du 2 juil 2008</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°53 du 14 janv 2010</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°54 du 17 janv 2011</b>	<i>(révision de la convention)</i>
<b>Avenant n°55 du 17 janv 2011</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n°56 du 18 mai 2011</b>	<i>(classification des emplois)</i>

**Avenant n°57 du 24 janv 2012** (*revalorisation des salaires*)  
**Avenant n°58 du 24 janv 2012** (*salaires des TAM*)  
**Avenant n° 59 du 28 mars 2013** (*modifiant l'article 51*)  
**Avenant n° 60 du 9 juillet 2014** (*revalorisation des salaires*)  
**Avenant n° 61 du 23 janvier 2015** (*revalorisation des salaires*)  
**Avenant n° 62 du 5 février 2016** (*modifiant l'article 49*)  
**Avenant n° 63 du 27 octobre 2017** (*revalorisation des salaires*)

## **Article 1**

### *Champ d'application professionnel et territorial*

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient se livrant à des productions végétales ou animales ;
- entreprises de travaux agricoles ;
- (avenant n° 47 du 6 janvier 2005) «coopératives d'utilisation de matériel agricole».

Elle régit tous les travaux effectués dans tous les établissements représentés par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux situés sur le territoire du département de l'Ardèche.

## **Article 2**

### *Ouvriers étrangers*

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers quelle que soit leur nationalité sous réserve des dispositions légales et réglementaires.

## **Article 3**

### *Apprentis*

La présente convention est applicable aux apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 4**

### *Incidence sur les contrats antérieurs et avantages acquis*

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas l'application de la présente convention ne peut amener une diminution des avantages acquis.

Pour l'application de cette disposition, seront comparées la valeur des avantages antérieurs et celle résultant de la présente convention.

## **Article 5**

### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 6**

### *Révision*

(Avenant n° 56 du 18 mai 2011) La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires. La partie signataire qui demandera une révision de la convention devra en prévenir les autres parties par pli recommandé, préciser les points litigieux et joindre ses nouvelles propositions. En même temps, elle saisira le « Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » de Rhône-Alpes en vue de provoquer la réunion de la Commission Mixte qui devra se réunir dans le délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande de révision.

A la suite d'une demande de révision, la présente convention reste en vigueur jusqu'à la mise en place des dispositions nouvelles.

## **Article 7**

### *Dénonciation*

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au « Directeur de l'Unité territoriale de l'Ardèche » et à chacune des autres parties signataires.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) En même temps, le « Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » de Rhône-Alpes sera saisi d'une demande de réunion de la Commission Mixte dans les trois mois qui suivront la dénonciation.

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) Lorsqu'elle est dénoncée, la convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué, ou, à défaut, pendant une durée d'un an « après un préavis de trois mois suivant la dénonciation ».

## **Article 8**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Procédure conventionnelle de conciliation « et d'interprétation »*

Il est constitué une Commission départementale de conciliation « et d'interprétation » composée paritairement d'un nombre égal de membres patronaux et de membres salariés « pour une durée de trois ans » désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de la convention. Des suppléants en nombre égal à celui des titulaires et choisis dans les mêmes conditions sont appelés à les remplacer si nécessaire.<sup>1</sup>

Les membres de la Commission peuvent se faire assister par des personnes appartenant aux diverses branches professionnelles qui siègent avec voix consultative.

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) (Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) La Commission est présidée par le « Directeur de l'Unité territoriale de l'Ardèche » qui sera saisi du litige « collectif », à charge pour lui de convoquer les parties. Le secrétariat sera tenu par « la Section d'inspection du travail agricole de l'Unité Territoriale de l'Ardèche ».<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L 511-1 du code du travail  
<sup>2</sup> alinéa non étendu

## **Article 9**

### *Procédure de médiation ou d'arbitrage des conflits collectifs*

Si un accord n'est pas réalisé en conciliation, les parties en litige peuvent faire choix entre les procédures de médiation et d'arbitrage instituées par le code du travail.

## **Article 10**

### *Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels*

Les conflits individuels survenant entre employeurs et salariés liés par la présente convention peuvent être soumis à la Commission de conciliation prévue à l'article 8.

Indépendamment de cette procédure, les parties conservent la liberté de porter directement leur différend devant la juridiction prud'homale.

## **Article 11**

### *Liberté syndicale et d'opinion*

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions de « la deuxième partie du code du travail » ne peuvent être contestés.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Les employeurs ne peuvent pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, à un mouvement politique, familial, philosophique ou religieux en ce qui concerne l'embauchage, le maintien dans l'emploi, la promotion due, la conduite des travaux, leur répartition « conformément aux articles L.1132-1, L.1132-2, et L. 1132-3 du code du travail ».

Ne sont autorisées dans l'entreprise, sur les emplacements réservés à cet effet, que les informations de caractère syndical, professionnel ou culturel.

Sur demande écrite de leur syndicat présentée au moins trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. Sauf cas exceptionnel ce délai est porté à un mois pendant la période de grands travaux.

Ces absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées après accord entre les parties.

## **Article 12**

### *Participation aux commissions mixtes*

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) «Les salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention, désignés pour participer aux réunions des commissions mixtes paritaires de négociation, seront autorisés à s'absenter. Ces absences sont considérées comme temps de travail et ne doivent être la cause d'aucune réduction de salaire.

Les salaires afférents à cette absence seront remboursés à l'employeur dans les conditions fixées par l'Association pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture (A.F.N.C.A.).

Les frais de transport et de repas occasionnés aux salariés par cette participation seront indemnisés par l'A.F.N.C.A. dans les conditions fixées par l'accord du 21 janvier 1992».



### **Article 13**

#### *Délégués du personnel*

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) (Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Dans chaque exploitation occupant habituellement «au moins 11 salariés», des délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions « dans les conditions prévues par les articles L.2311-1 et suivants du code du travail ».

Sont éligibles à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins.

### **Article 14**

#### *Comité d'entreprise*

Dans toute entreprise employant au moins cinquante salariés, un comité d'entreprise est constitué conformément au code du travail.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des membres du comité d'entreprise sont celles définies par le code du travail.

### **Article 15**

#### *Formation professionnelle et perfectionnement*

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) (Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle et notamment les dispositions de « la sixième partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie » dans le cadre de l'éducation permanente «et les accords collectifs de branche pris dans ce domaine notamment les accords du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture».

### **Article 16**

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)

#### *« Régime de retraite complémentaire »*

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) En application de la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés agricoles du département de l'Ardèche en date du 17 novembre 1966, tout employeur est tenu d'affilier ses salariés non cadres à la «CAMARCA-AGRICA – 21 rue de la Bienfaisance -75382 PARIS Cedex».

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Tout employeur est tenu d'affilier les cadres et assimilés répondant aux définitions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 à la « CPCEA-AGRICA – Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture – 21, rue de la Bienfaisance -75382 PARIS Cedex ».

## **Article 17**

### *Permanence de l'emploi - mensualisation*

(Avenant n° 18 du 23 novembre 1989)-(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) « Le salarié » permanent à temps complet est celui qui a été embauché pour un horaire de travail au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail et qui bénéficie d'une rémunération mensuelle garantie calculée sur cette durée pour le mois considéré.»

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) (Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) « Le salarié » permanent à temps partiel est celui qui a été embauché pour un horaire inférieur à la durée hebdomadaire légale de travail et qui bénéficie d'une rémunération «mensualisée» garantie égale à la durée du travail prévue par son contrat.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) « Les salariés, hors saisonniers, intermittents, temporaires et travailleurs à domicile, visés à l'article L 3242-1 du code du travail doivent bénéficier de la mensualisation ».

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) (Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) La rémunération «mensualisée» du « salarié » permanent à temps complet pour un horaire hebdomadaire de «trente-cinq» heures se calcule en multipliant par «151 heures 67 » la rémunération horaire correspondant «à sa position dans la classification», indépendamment des jours travaillés du mois, «la mensualisation» ayant pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) (Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) La rémunération «mensualisée» du « salarié » permanent à temps partiel est calculée en multipliant le nombre d'heures de travail prévues au contrat par «la rémunération correspondant à sa position dans la classification».

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) Les rémunérations ainsi calculées sont adaptées à l'horaire de travail. En particulier si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de «trente-cinq» heures et sous réserve des dispositions applicables aux salariés concernés par l'article « 35» de la présente convention, elles sont rémunérées en supplément conformément à l'article « 36» ci-après.

## **Article 17 bis**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

*«Contrat de travail intermittent»*

Les employeurs et les salariés entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention ont la faculté de conclure «des contrats de travail intermittent» dans le respect des règles fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations ou entreprises agricoles.

## **Article 18**

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)

*« Salariés saisonniers »*

« Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés saisonniers sont définies à l'Annexe I de la présente convention ».

## **Article 19**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

*« Période d'essai et délai de prévenance ».*

« Il est fait application des articles L 1221-19, L 1221-21 et L 1225-25 du code du travail pour les contrats à durée indéterminée et des articles L 1242-10 et L 1242-11 du code du travail pour les contrats à durée déterminée.

La période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail ».

## **Article 20**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

*« Embauchage*

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* Il est interdit aux employeurs d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés «sauf dans les cas prévus par la législation».

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* Lorsqu'un employeur engage un salarié, il «peut» exiger de lui la présentation d'un certificat de travail délivré par son dernier employeur.

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* Dès l'embauchage, il sera établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signé par les parties, l'un conservé par l'employeur, l'autre destiné au salarié «mentionnant notamment la qualification et la durée du travail de celui-ci». »

## **Article 21**

*Classification des emplois et coefficients*

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* La classification des emplois «fait» l'objet d'une annexe à la présente convention et «est» discutée dans les mêmes conditions que ladite convention «suivant, au moins, la périodicité prévue par la législation (cinq ans)».

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* Cette annexe «définit» tous les emplois salariés des exploitations et entreprises définies à l'article 1er.

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* Chaque définition d'emploi «est» affectée «d'un niveau et d'un échelon. A chaque niveau et échelon correspond un salaire minimum».

## **Article 22**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

*«Date d'effet des révisions périodiques des salaires»*

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* La revalorisation du salaire minimal conventionnel est effectuée «au cours d'une commission mixte qui sera réunie au moins une fois par an» . « La négociation annuelle des salaires aura lieu courant janvier ».

## **Article 23**

### *Prime d'ancienneté*

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) Une prime d'ancienneté est «accordée aux salariés».

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005) «La» prime «d'ancienneté» est calculée sur la base du salaire brut mensuel correspondant aux heures de travail réellement accomplies, heures supplémentaires y comprises, dans les conditions suivantes :

- 3 % «après 5 ans» de présence sur l'exploitation
- 5 % «après 10 ans» de présence sur l'exploitation
- 8 % «après 15 ans» de présence sur l'exploitation.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) « Le temps passé sous les drapeaux sera pris en considération pour le calcul de l'ancienneté ».

## **Article 24**

### *Conditions de rémunération des jeunes travailleurs*

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) « Le taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans est fixé comme suit par rapport aux salaires des salariés adultes de même catégorie » :

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

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Cet abattement est supprimé pour les « jeunes salariés » justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Toutefois à égalité de qualification professionnelle ou de travail, les « jeunes salariés » perçoivent le salaire des adultes.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) En outre, pour les « jeunes salariés » âgés de 16 à 17 ans et ceux âgés de 17 à 18 ans pendant les 6 mois suivant l'embauchage, il sera procédé à un abattement respectif de 20 et 10 % sur la valeur de la nourriture fixée pour les salariés adultes.

## **Article 25**

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)

### *Conditions de rémunération des apprentis*

« Le salaire des apprentis ne peut être inférieur aux montants résultant des articles D 6222-26 à D 6222-34 du code du travail.

Les avantages en nature dont bénéficieraient les apprentis peuvent être déduits de leur salaire dans la limite de 75 % de la déduction prévue par la présente convention collective pour les autres salariés.

En tout état de cause, ces déductions ne peuvent excéder chaque mois  $\frac{3}{4}$  du salaire. »

## **Article 26**

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)

### *Salariés handicapés*

« Une priorité d'emploi est réservée aux handicapés dans les conditions fixées par la législation en vigueur ».

## **Article 27**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)  
«Egalité professionnelle»

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## **Article 28**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)  
«Avantages en nature»

Les «avantages» en nature sont des éléments du salaire. En conséquence, le salaire à payer est déterminé en déduisant du salaire «net» les sommes fixées par les articles 29 et 30 ci-après.

## **Article 29**

(Avenant n° 50 du 15 mars 2007)  
Nourriture

«La valeur de l'avantage en nature nourriture est établie comme suit :

- valeur d'un repas : 4,20 €
- valeur du petit déjeuner : 1,10 €
- valeur journalière : 9,50 €

## **Article 30**

Logement

L'évaluation de la valeur mensuelle du logement du salarié agricole vivant seul ou avec sa famille est déterminée en heures de travail sur la base du niveau I, échelon 1.

a) Logement meublé :

- Salarié logé en chambre : 10 h
- Par pièce supplémentaire habitable : 4 h

b) Logement non meublé pour famille :

- Pour une pièce habitable : 8 h
- Par pièce supplémentaire habitable : 4 h

Lorsque dans les pièces mises à la disposition du personnel, le salarié disposera d'installations sanitaires telles que salle de bains comprenant lavabo, baignoire ou douche avec eau chaude et eau froide, une appréciation de ces avantages faite d'un commun accord entre les deux parties interviendra. La majoration en découlant ne devra pas être supérieure à 80 % du prix du loyer de base d'une pièce et s'appliquera à chaque pièce répondant à des normes supérieures.

Ces dispositions pourront s'appliquer pour les logements en dortoir lorsque ceux-ci comporteront des conditions de confort minima telles que : boxes individuels, pièces annexes de repos aménagées ou salles d'eau avec eau chaude et douches. La majoration en découlant ne devra pas être supérieure à 80 % du prix du loyer en dortoir.

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié répond aux conditions d'habitabilité et de confort qui permettraient d'ouvrir droit à l'allocation logement, son évaluation est à débattre entre les parties sur les bases du loyer habituellement pratiqué dans la région.

Il est recommandé de faire, lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire, sur papier libre, remis à chacune des parties.

En cas de rupture de contrat de travail, le salarié logé avec sa famille devra quitter le logement dans un délai maximum de trois mois à partir de la notification de préavis.

### **Article 31**

#### *Déplacements pour le travail*

Tout déplacement pour le travail, motivant l'utilisation par le salarié d'un moyen personnel de transport, doit faire l'objet d'une indemnité fixée d'un commun accord avant le déplacement, sur une base qui doit être au minimum égale au tarif kilométrique SNCF 2e classe.

Le temps de déplacement sera rémunéré comme temps de travail, mais ne sera pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Si le salarié est dans l'obligation de prendre le repas de midi en dehors de son domicile pour cause de déplacement, sa nourriture sera assurée soit par l'employeur, soit sous forme d'indemnité compensatrice de panier égale à deux fois le salaire horaire correspondant au niveau I, échelon 1.

Lorsque les déplacements ne permettent pas le retour journalier au domicile, les frais de transport, nourriture et logement, sont à la charge de l'employeur.

En outre, pour tout déplacement de longue durée excédant un mois, le salarié a droit de rejoindre son domicile aux frais de l'employeur une fois par mois.

Le temps de trajet lui sera payé. Les frais de voyage aller et retour seront supportés par l'employeur sur la base du tarif SNCF 2e classe.

### **Article 32**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

#### *Périodicité des règlements de salaire*

« Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande ».

### **Article 33**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

#### *Bulletins de paye*

« Lors de chaque paye, l'employeur est tenu de remettre au salarié un bulletin de paye conformément aux dispositions des articles R 3243-1 à R 3243-5 du code du travail ».

## **Article 34**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*  
*«Durée du travail»*

La durée normale du travail est fixée à «35 heures» par semaine. Cette durée du travail s'entend du travail effectif, «tel que défini à l'article L.713-5 du code rural».

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congé payé, «les temps d'habillage et de déshabillage lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires», de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

«Les accords collectifs nationaux étendus relatifs à l'organisation et l'aménagement du temps de travail sont applicables».

## **Article 35**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*  
*«Heures supplémentaires»*

«Conformément aux accords du 23 décembre 1981», les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de «35» heures par semaine,
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à «35» heures,
- soit au-delà des heures de récupération.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur selon la nature des circonstances ou des travaux susceptibles de justifier l'exécution des heures supplémentaires notamment lors des récoltes et des travaux exceptionnels sur l'exploitation.

## **Article 35-1**

*Variation de l'horaire de travail*  
*(abrogé par Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

## **Article 36**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*  
*«Rémunération des heures supplémentaires»*

«Conformément à l'accord national du 23 décembre 1981» les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de «35» heures par semaine et jusqu'à «43» heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire,
- au-delà d'une durée de travail de «43» heures, majoration de 50 % du salaire horaire.

Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la «43» ème s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la «35» ème comportent des heures de récupération effectuées en application de l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

### **Article 37**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *«Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires»*

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de «1860» heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis «conformément à l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981:

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1
de 1901 à 1940	2
de 1941 à 2000	3

Les droits a repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

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

### **Article 38**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *«Jours fériés, légaux, chômés et payés»*

Les jours fériés légaux chômés sont payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise, à condition que le salarié ait effectivement travaillé, sauf accord de l'employeur, un jour ouvrable avant et un jour ouvrable après, ou s'il se trouve dans une période légalement assimilée à un temps de travail effectif :

Les salariés appelés à travailler ces jours-là «à l'exception du jour de solidarité en faveur des personnes âgées ou handicapées», seront rémunérés à 100 % de leur salaire, en plus de la rémunération obligatoire; d'un commun accord l'employeur et le salarié pourront remplacer la majoration de salaire par un jour supplémentaire de congé.

*(Avenant n° 18 du 23 novembre 1989)* «Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance du jour férié chômé, il lui sera alloué une indemnité qui ne pourra dépasser 3 p.100 du montant total du salaire payé.»

*(Avenant n° 18 du 23 novembre 1989) – (Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* Si le jour férié est travaillé, «à l'exception du jour de solidarité en faveur des personnes âgées ou handicapées», l'indemnité ci-dessus se cumulera avec le salaire des heures accomplies le jour férié. Elle sera exclue des éléments de rémunération pour le calcul des heures supplémentaires. «

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* Le 1er mai est chômé et payé dans les conditions prévues « par les articles L 3133-4 et suivants du code du travail ».



### **Article 39**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

«*Congés annuels payés*»

La durée des congés annuels est fixée (pour la période de référence 1er juin au 31 mai) à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Pour la période des congés et la date de départ en congé, il est fait application de la législation en la matière.

Les périodes de grands travaux, pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures au titre du congé annuel payé ne peuvent pas être exigées par les salariés ou apprentis des professions agricoles énumérées ci-après, sont fixées comme suit :

- Polyculture : du 15 avril au 31 juillet et du 1er septembre au 15 octobre
- Elevage : du 1er mai au 30 septembre
- Arboriculture : du 15 mai au 15 octobre
- Viticulture : du 15 mai au 15 juillet et du 1er septembre au 15 novembre
- Pépinières : du 1er juillet au 30 septembre et du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre
- Entp de travaux agricoles : du 1er juillet au 15 novembre.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Cependant, par dérogation aux dispositions précédentes, pendant les vacances scolaires d'été, les « salariés ayant des enfants à charge » ont la possibilité, en accord entre les parties dans la limite des droits acquis, de prendre un congé payé de 12 jours ouvrables.

### **Article 40**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

«*Indemnité de congé*»

L'indemnité afférente au congé est égale au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

### **Article 41**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

«*Interdiction de travail*»

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé «sous réserve des dispositions législatives l'autorisant».

L'employeur qui occupe, pendant la période fixée pour son congé annuel payé, un salarié à une besogne rémunérée, même en dehors de l'établissement où il travaille habituellement, est considéré comme ne donnant pas le congé légal.

### **Article 42**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

«*Congés de maternité*»

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Interdiction d'emploi : « les salariées » ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Suspension du travail : les femmes en état de grossesse ou adoptant un enfant bénéficient d'une protection spéciale « visée aux articles L.1225-1 à L 1225-46 du code du travail ».

## Article 43

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### «Congé de paternité»

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent l'hospitalisation ;
- décès de la mère et en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père « en vertu des dispositions de l'article L 1225-28 du code du travail ».

## Article 44

### Congés pour événements familiaux

#### 1°) Congé de naissance ou d'adoption :

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) « Tout salarié » a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption à prendre dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non à la demande du bénéficiaire.

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

(Avenant n° 14 du 28 avril 1988) - (Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) « Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L 1225-17 à L 1225-28 du code du travail et L 1225-37 à L 1225-46 du code du travail ».

#### 2°) Autres congés :

(Avenant n° 18 du 23 novembre 1989) – (Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)- (Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence de :

- « quatre jours pour le mariage du salarié »;<sup>3</sup>
- deux jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, «cette disposition est applicable aux partenaires liés par un PACS»;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- «un jour à l'occasion de l'appel de préparation à la défense nationale».

<sup>3</sup>

« étendu sous réserve de l'application de l'article L.1132-1 à L.1132-4 du code du travail. »

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

## **Article 45**

### *Absences*

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf le cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur, au plus tard 48 heures à l'avance. Après entente entre l'employeur et le salarié, les heures de travail perdues peuvent être récupérées. Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* L'absence non autorisée et non motivée d'une durée égale ou supérieure à trois jours consécutifs pourra, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, être considérée comme une faute susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail « en observant la procédure disciplinaire prévue par les articles L 1332-1 et suivants du code du travail ».

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* Les absences de même nature d'une durée inférieure ne pourront donner lieu qu'à un simple avertissement. Au bout de trois avertissements, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en observant « la procédure prévue par la procédure prévue par les articles L 1332-1 et suivants du code du travail en matière de protection des salariés et de droit disciplinaire ».

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés lorsque ceux-ci sont convoqués aux réunions des Commissions prévues par l'ordonnance du 7 juillet 1945, la loi du 11 février 1950, la présente convention ou les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

## **Article 46**

### *Autres absences – suspension du contrat de travail*

#### a) Maladie et accident :

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* L'accident du travail ou la maladie professionnelle ne sont pas des motifs de « licenciement », sous réserve des dispositions de l'article 45.

Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser ou faire aviser son employeur du motif de son absence dans un délai de 48 heures «pour cause de maladie et 24 heures pour cause d'accident du travail».

Lorsqu'à l'issue du troisième jour d'absence, le salarié n'aura pas indiqué le motif de celle-ci, il pourra être fait application, sauf cas de force majeure, des dispositions de l'article 45 relatives aux absences non autorisées et non motivées.

En cas de renvoi, le salarié doit être averti au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception et conformément aux dispositions de l'article 50.

#### b) Maternité :

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée interrompant son travail pour cause de maternité.

c) Appel ou Rappel sous les drapeaux :

Si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou national, ou se trouve appelé sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

**Article 47**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

*Réintégration et priorité d'embauchage*

**« 1) Maladies et accidents**

L'état de santé d'un salarié ne peut pas constituer en lui-même un motif de rupture du contrat de travail en application des articles L 1132-1, L 1226-7 et L 1226-9 du code du travail.

**2) Rappel sous les drapeaux**

La réintégration est de plein droit pour le salarié en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelé à quelque titre que ce soit ».

**Article 48**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

*« Prévoyance et complémentaire santé »*

« Il est fait application des accords régionaux du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé et d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes ainsi que de l'accord départemental du 7 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ardèche ».

**Article 48 bis**

*Garantie complémentaire en cas d'invalidité  
(abrogé par avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

**Article 49**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011) (Avenant n°62 du 5 février 2016)*

*« Préavis »*

« Le préavis doit être notifié par pli recommandé avec avis de réception. Le point de départ du préavis coïncide avec la date de première présentation du pli.

Avant l'envoi du pli recommandé, les parties ont la possibilité de s'informer mutuellement de leurs intentions.

Les délais de préavis sont les suivants :

- Moins de six mois d'ancienneté : licenciement : 1 mois  
démission : 15 jours
- Plus de six mois à moins de deux ans d'ancienneté : licenciement : 1 mois  
démission : 1 mois
- Plus de deux ans d'ancienneté : licenciement : 2 mois  
démission : 2 mois ».

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

**« Article 49 bis**

*Préavis à respecter pour les salariés logés par l'employeur*

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, le préavis à respecter est identique à celui prévu à l'article 49.

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, pas de préavis à respecter sauf accord entre les parties ».

**Article 50**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

*Procédure du licenciement*

« Tout licenciement est soumis à une procédure spécifique :

- envoi d'un courrier pour un entretien préalable
- tenue de cet entretien
- notification de licenciement s'il y a lieu

La procédure de licenciement doit être effectuée conformément aux dispositions des articles L 1232-1 et suivants du code du travail en cas de licenciement pour motif personnel et L 1233-2 et suivants du code du travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique ».

**Article 51**

*Indemnité de licenciement*

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* « Dans le cas où le salarié compte un an de présence continue dans l'entreprise une indemnité est due.

*(Avenant n° 59 du 28 mars 2013)* Conformément aux articles L 1234-9 et R 1234-1 à R 1234-5 du code du travail, le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de « dix ans » d'ancienneté ».

« En cas de faute grave ou lourde du salarié, cette indemnité n'est pas due ».

*(Avenant n° 18 du 23 novembre 1989)* « Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

**Article 51 bis**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

*« Retraite »*

« 1) Départ volontaire :

Le salarié qui démissionne de son emploi pour prendre sa retraite, à taux plein ou à taux réduit, a droit à une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans ;
- deux mois après trente ans.

2) Mise à la retraite :

Le salarié dont la mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur, a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9 du code du travail ».

### **Article 52**

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

#### *Certificat de travail*

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail comportant les mentions légales fixées à l'article L 1234-19 du code du travail ».

### **Article 53**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *« Hygiène et sécurité »*

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets, arrêtés et règlements en vigueur, concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles « (quatrième partie du code du travail) ».

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* « Dans toutes les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, les appareils de protection adaptés sont mis à la disposition des salariés et leur emploi est obligatoire ».

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* « Conformément aux dispositions de l'article L 4141-1 du code du travail, l'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Il doit organiser également une formation pratique et appropriée à la sécurité pour ses salariés, en application de l'article L 4141-2 du code du travail ».

### **Article 54**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *Interdiction d'emploi*

Les femmes, les jeunes salariés, les apprentis, ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces. Il est interdit de les occuper à des travaux insalubres et dangereux, tels que visés par la réglementation.

### **Article 55**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *« Dispositions finales »*

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* « La présente convention est remise à chacune des organisations syndicales signataires et cinq autres ampliations sont déposées à l'Unité territoriale de l'Ardèche ».

Elle prend effet le 1er janvier 1984.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Privas le 20 décembre 1983

(suivent les signatures)

Ont signé :

**Pour les Syndicats d'employeurs :**

*La Fédération départementale des  
Syndicats d'Exploitants Agricoles*

- M. VIAN Louis
- Mme COSTET Martine

*Le Syndicat départemental des  
Entrepreneurs de Travaux  
Agricoles*

- M. MOUNIER Pierre

*La Fédération départementale des  
Coopératives d'Utilisation de  
Matériel Agricole*

- M. SOUBEYRAND Pierre

*Le Syndicat départemental des  
Pépiniéristes*

- M. LUYTON Michel

-

**Pour les Syndicats de salariés**

*Le Syndicat des salariés  
agricoles F.O.*

- M. BOUDIN Albert

*Le Syndicat des salariés  
agricoles C.F.D.T.*

- M. JANAUDY Jean-Pierre
- M. LAURENT Joseph

*Le Syndicat des salariés  
agricoles C.F.T.C.*

- M. BRESSON Gérard

*-Le Syndicat des salariés  
agricoles C.F.E.-C.G.C.*

- M. SANCHEZ Gilbert

*Le Syndicat des salariés  
agricoles C.G.T.*

- M. TEYSSONNIERE Louis

## **ANNEXE I**

### *Ouvriers saisonniers*

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)* Cette annexe s'applique pour les périodes de travaux saisonniers. Le salarié saisonnier est embauché pour effectuer des travaux «normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations».

Dans le cadre d'une activité saisonnière, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus entre employeurs et saisonniers.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure «ou si le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée».

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue « à l'article L.1243-8 du code du travail »..

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

*(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)* « A la fin du contrat d'un ouvrier saisonnier, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due ».

#### **Période d'essai**

- contrat de six mois ou moins : 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines
- contrat de plus de six mois : 1 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.



## ANNEXE II

### Classification unique des emplois

(Avenant n° 28 du 24 novembre 1994)- (Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)-(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)

#### «Niveau I – Emploi d'exécutant »

Echelons	Définitions	Emplois ou tâches correspondant par secteur				
		Pépinières	Arboriculture Viticulture	Entreprises de travaux agricoles	«Autres productions»	« Emplois administratifs»
I	<p>(Avenant n° 32 du 20 avril 1995) Emploi comportant des tâches « d'exécution simple » immédiatement reproductibles après démonstration, sous surveillance permanente, « sans connaissance préalable particulière et sans faculté d'initiative ».</p>	Manœuvre	<p>Manœuvre</p> <p>« Cueilleur manutentionnaire »</p> <p>« Coupeur »</p>		Manœuvre	« Assistant administratif »
II	<p>Emploi comportant l'exécution de tâches sans difficulté particulière, selon des consignes précises » qui requièrent une certaine expérience dans la branche ou une formation, sous surveillance permanente ».</p> <p>L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées ou de véhicules attelés de maniement simple.</p> <p><b>En outre, après un an d'ancienneté au 1er échelon dans la branche, le salarié passera automatiquement au 2<sup>ème</sup> échelon.</b></p>	Manœuvre	<p>Manœuvre</p> <p>« Cueilleur »</p> <p>« Coupeur »</p>		Manœuvre	« Assistant administratif Préparation de Commandes »

## Niveau II – Emploi spécialisé

Echelons	Définitions	Emplois ou tâches correspondant par secteur				
		Pépinières	Arboriculture Viticulture	Entreprises de travaux agricoles	«Autres productions»	« Emplois administratifs»
I	<p>(Avenant n° 32 du 20 avril 1995) Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante.</p> <p>« Le travail s'effectue sous surveillance intermittente d'après des consignes. L'employé doit être capable de détecter les anomalies et d'alerter le supérieur.</p> <p>Il est capable de conduire occasionnellement des engins agricoles et d'en assumer la responsabilité et assure l'entretien élémentaire du matériel ».</p>	<p>Greffage</p> <p>Arrachage</p> <p>Etiquetage</p> <p>Calibrage des plants sous surveillance</p>	<p>Taille</p> <p>Exécution des traitements simples sous surveillance</p> <p>Conduite occasionnelle de tracteurs</p> <p>« Videur »</p> <p>« Porteur »</p>		<p>Conduite occasionnelle de tracteurs et entretien courant</p> <p>Distribution des aliments à partir de données</p>	« Aide Comptable avec saisie simple »
II	<p>Emploi comportant des responsabilités techniques acquises par formation ou pratique dans le secteur « et occasionnellement l'exécution de tâches qualifiées selon les consignes précises d'un supérieur hiérarchique. En cas d'anomalies, il doit prendre les mesures d'urgence (au niveau technique, sécurité...) qui s'imposent.</p> <p>Il assure la conduite d'engins, l'entretien courant du matériel et les réparations simples d'après les consignes reçues ».</p>	<p>Greffeur</p> <p>Préparation de commandes</p> <p>Elevage des plants</p> <p>Connaissances phytosanitaires</p>	<p>Mêmes tâches que l'échelon I avec plus grande autonomie et meilleure maîtrise des tâches</p>	<p>Conduite de tracteurs</p>	<p>Mêmes tâches que l'échelon I avec plus grande autonomie et meilleure maîtrise des tâches</p>	« Aide Comptable Expérimenté »

### Niveau III – Emploi qualifié

Echelons	Définitions	Emplois ou tâches correspondant par secteur				
		Pépinières	Arboriculture Viticulture	Entreprises de travaux agricoles	«Autres productions»	« Emplois administratifs »
I	<p>(Avenant n° 32 du 20 avril 1995) Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées qui requièrent une connaissance complète du secteur, « après une longue pratique ou une formation technique appropriée. L'employé a une part d'initiative et d'autonomie pendant l'exécution du travail, qui implique sa responsabilité. La tâche s'effectue dans le cadre des instructions données avec compte rendu journalier au responsable d'entreprise. Il doit être capable de détecter les anomalies ou incidents élémentaires sur le matériel et réparer ces anomalies ».</p>	<p>Connaissances des plants de greffage des variétés et du phytosanitaire</p>	<p>Conducteur de tracteur qualifié</p> <p>Connaissance des variétés et du phytosanitaire</p>	<p>Conduite d'engins agricoles qualifiée</p>	<p>« Elevage » :  Berger Porcher Vacher qualifiés</p>	<p>« Comptable Etablissement des bilans et comptes de résultats »</p> <p>« Assistant commercial »</p>
II	<p>Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées avec une autonomie plus grande dans l'organisation du travail.</p> <p>« Il doit être capable d'adapter aux conditions techniques particulières du terrain les consignes données, et corriger ou faire corriger les anomalies détectées. Dans ce cadre là le travail s'effectue sans surveillance.</p> <p>Il a la responsabilité de l'entretien du matériel avec compte rendu périodique au supérieur hiérarchique.</p> <p>Cet emploi suppose la capacité d'adaptation de son titulaire aux évolutions techniques et l'actualisation des connaissances. Il peut assurer le tutorat d'apprentis ou stagiaires ».</p>	<p>Etiquetage par variété</p> <p>Préparation des commandes des clients</p> <p>Conduite du greffage, de la taille selon consigne</p>	<p>Conduite de la taille et de la cueillette</p> <p>Aide caviste</p>	<p>Conduite et réglage de machines</p>	<p>Conduite et réglage de machines</p> <p>Connaissance approfondie des animaux (soins, alimentation)</p>	<p>« Réalisation des bulletins de paie et des déclarations sociales »</p>

## Niveau IV – Emploi hautement qualifié

(Avenant n° 32 du 20 avril 1995)-

Echelons	Définitions	Emplois ou tâches correspondant par secteur				
		Pépinières	Arboriculture Viticulture	Entreprises de travaux agricoles	«Autres productions»	« Emplois administratifs »
I	<p>(Avenant n°56 du 18 mai 2011).</p> <p>« Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits ».</p>	Connaissance approfondie des variétés et conduite de tous types de travaux	Conduite des traitements de la préparation à l'exécution	Entretien et réparation du matériel	Entretien et réparation du matériel	
II	<p>(Avenant n°56 du 18 mai 2011).</p> <p>« L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille ».</p>	Conduite de travaux depuis la multiplication jusqu'à « la préparation »	« caviste »			

*(Les dispositions relatives au raccordement entre l'ancienne et la nouvelle classification de l'annexe II « Classification unique des emplois » sont abrogées par l'avenant n° 47 du 6 janvier 2005).*

*(Avenant n°56 du 18 mai 2011)*

**« Classification des emplois de techniciens et agents de Maîtrise (TAM) :**

**Niveau I - Echelon 1 : technicien**

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

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

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

**Niveau I - Echelon 2 : agent de maîtrise**

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

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

**Niveau I - Echelon 2 : technicien**

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

**Niveau II – Technicien**

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

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

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

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

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

**Niveau II - Agent de Maîtrise**

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre ».

## **ANNEXE III**

(Avenant n° 54 du 17 janvier 2011)

«Salaires légaux des apprentis»

### **« Article D 6222-26**

Le salaire minimum perçu par l'apprenti, prévu à l'article L. 6222-29, est fixé :

#### **1° Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :**

- a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

#### **2° Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :**

- a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

#### **3° Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :**

- a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

### **Article D 6222-27**

Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.

### **Article D 6222-28**

Lorsque l'apprentissage est prolongé, par application de l'article L. 6222-11 ou L. 6222-12, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

### **Article D 6222-29**

La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application de l'article L. 6222-8, la durée du contrat fixée conformément à l'article L. 6222-7, est celle fixée à l'article D 6222-26 pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période.

### **Article D 6222-30**

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en application de l'article L. 6222-8 est inférieure à celle prévue à l'article L. 6222-7, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

### **Article D 6222-31**

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

### **Article D 6222-32**

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf dans le cas où l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

### **Article D 6222-33**

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application du 3° de l'article R. 6222-16, il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée de formation telle que prévue à l'article L. 6222-7.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

### **Article D 6222-34**

Les montants des rémunérations prévues aux articles D. 6222-26 à D. 6222-30 et D. 6222-33 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 ou vingt et un ans sont prises en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

### **Article D 6222-35**

Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire ».

## **ANNEXE IV**

« Modèle de certificat de travail »

(Abrogé par l'avenant n° 54 du 17 janvier 2011)

## **ANNEXE V**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

« *Personnel d'encadrement* »

Entre :

- la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
- le Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles
- la Fédération départementale des Coopératives d'utilisation de matériel agricole
- le Syndicat départemental des pépiniéristes

d'une part,

et :

- le Syndicat des salariés agricoles F.O.
- le Syndicat des salariés agricoles C.F.D.T.
- le Syndicat des salariés agricoles C.F.T.C.
- le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.G.C.

Tous agissant en vertu des dispositions statutaires ou de délibérations de leurs organisations respectives,

d'autre part,

Il a été conclu, conformément aux dispositions du titre III, du livre 1er du code du travail, le présent avenant à la convention collective du travail du 20 décembre 1983.

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Champ d'application professionnel*

Le présent avenant complète en ce qui concerne les cadres des exploitations et entreprises agricoles, employés assimilés, la convention collective de travail du 20 décembre 1983.

Sont considérés comme cadres dans les entreprises agricoles les salariés dont le rôle, en dehors de leur travail personnel, est celui d'un intermédiaire entre l'exploitant et le personnel, rôle pouvant aller de la conduite générale d'une exploitation ou d'un chantier à la distribution des tâches quotidiennes, à la surveillance et au contrôle de l'exécution et cela de façon permanente.

### **Article 2**

#### *Champ d'application territorial*

Le présent avenant est applicable aux exploitations et entreprises agricoles visées à l'article 1er et situées sur le territoire du département de l'Ardèche.

Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.



### **Article 3**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

#### *Classification des emplois*

Les cadres visés par le présent avenant sont répartis selon leurs fonctions dans la grille ci-après :

#### **COEFFICIENT 220**

Agent qui a pour fonction effective de conduire des ouvriers qualifiés sous les directives journalières précises de l'employeur ou des cadres de l'entreprise. Il participe aux travaux de son équipe, effectue les enregistrements des documents appropriés (ventilation, main-d'oeuvre, mouvement de marchandises etc...) (agent de maîtrise et assimilé).

#### **COEFFICIENT 250**

Agent chargé d'une façon permanente de répartir et de surveiller les travaux suivant des directives journalières (à moins que la permanence des travaux y supplée) nettement déterminées par l'employeur ou un cadre supérieur. Il participe aux travaux.

(Contremaître et assimilé).

#### **COEFFICIENT 280**

Agent chargé d'une façon permanente de diriger un ensemble de cultures ou des services suivant des instructions générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre supérieur.

(Responsable de cultures et assimilé).

#### **COEFFICIENT 310**

Agent chargé d'une façon permanente de diriger l'ensemble des cultures ou des services commerciaux suivant les instructions générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre supérieur. Il peut, suivant les directives de l'employeur, procéder aux achats et aux ventes et embaucher le personnel.

(Directeur de production ou de service et assimilé).

#### **COEFFICIENT 400**

Agent chargé d'une manière permanente d'administrer la totalité de l'entreprise selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle.

(Directeur et assimilé).

### **Article 4**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

#### *Permanence de l'emploi*

Les cadres ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi et qui n'excluent pas leur participation aux travaux manuels de l'entreprise. Ils doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.

**Article 5**  
(Avenant n° 52 du 2 juillet 2008)

*Rémunération des cadres*

1 - La rémunération du personnel d'encadrement se compose

- d'un salaire fixe mensuel
- d'une prime de fin d'année
- d'une prime d'ancienneté.

Le salaire fixe minimum mensuel de base est égal au produit du coefficient d'emploi par la valeur du point cadre et du nombre d'heures fixé à «151 h 67».

(Avenant n° 55 du 17 janvier 2011) « La valeur du point cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2011 est égale à 0,0533 € » .

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres dans les mêmes conditions qu'au personnel d'exécution.

Toutefois, étant donné le rôle dévolu aux cadres qui doivent consacrer le temps nécessaire aux moments opportuns pour remplir les fonctions qui leur sont confiées, il est fréquent que les heures de présence des intéressés ne puissent être fixées d'une façon rigide, celles-ci correspondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Pour les rémunérations qui sont établies sur une durée supérieure à la durée légale ( «151 H 67» par mois) il convient d'appliquer au montant minimum calculé comme il est indiqué ci-dessus, un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

«Le tableau ci-après indique le coefficient à appliquer selon les différentes durées du travail :

Durée hebdomadaire de travail	Coefficient de majoration des heures supplémentaires	Durée mensuelle forfaitaire
35 H	1,00000	151,670
35 H 1/2	1,01786	153,837
36 H	1,03571	156,003
36 H 1/2	1,05357	158,170
37 H	1,07143	160,337
37 H 1/2	1,08929	162,504
38 H	1,10714	164,670
38 H 1/2	1,12500	166,837
39 H	1,14286	169,004
39 H 1/2	1,16071	171,170
40 H	1,17857	173,337
40 H 1/2	1,19643	175,504
41 H	1,21429	177,671
41 H 1/2	1,23214	179,837
42 H	1,25000	182,004
42 H 1/2	1,26786	184,171
43 H	1,28571	186,337
43 H 1/2	1,30714	188,504
44 H	1,32857	190,671
44 H 1/2	1,35000	192,838
45 H	1,37143	195,004
45 H 1/2	1,39286	197,171
46 H	1,41429	199,338 »

En fin de période telle qu'elle est définie dans l'accord individuel, les heures effectuées en plus du forfait fixé au départ feront l'objet d'une régularisation.

«Les dispositions de l'accord national de 1981 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail des cadres sont applicables».

## 2 - Absences

En dehors des heures de récupération prévues par les textes en vigueur, les absences feront l'objet d'une retenue forfaitaire calculée au prorata du temps d'absence constaté et compte tenu de la durée hebdomadaire effective de travail.

### **Article 6**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *Prime de fin d'année*

Il est accordé aux cadres titulaires une prime de fin d'année dont le montant est librement débattu entre les parties.

### **Article 7**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *Prime d'ancienneté*

Chaque cadre bénéficie sur le salaire brut de sa catégorie d'une prime d'ancienneté sur les bases de l'article 23 de la convention collective de Travail du 20 décembre 1983.

### **Article 8**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *Avantages en nature*

Les avantages en nature qui pourraient être consentis au cadre seront discutés de gré à gré.

Le contrat de travail devra stipuler l'importance des avantages en nature octroyés.

### **Article 9**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

#### *Déplacements*

Tout déplacement pour le travail motivant l'utilisation par le cadre d'un moyen personnel de transport doit faire l'objet d'une indemnité fixée d'un commun accord avant le déplacement, sur une base qui doit être au minimum égale à 3 fois le tarif kilométrique S.N.C.F. 2ème classe.

Le temps de parcours sera rémunéré comme temps de travail.

Si le cadre est dans l'obligation de prendre ses repas en dehors de son domicile, pour cause de déplacement, il percevra une indemnité de panier d'un montant au moins égal à 3 fois le salaire horaire minimal applicable au travailleur classé au niveau I, échelon 1.

## **Article 10**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Frais d'emménagement*

Les frais d'emménagement du cadre seront discutés de gré à gré.

## **Article 11**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Contrat*

«Le contrat de travail des cadres est rédigé en deux exemplaires et signé par les parties. L'un est remis au cadre, l'autre à l'employeur».

Ce contrat indique, obligatoirement, sa date d'effet, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre dans l'entreprise. Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

## **Article 12**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Période d'essai et recrutement*

La durée de la période d'essai est fixée à six mois ; elle est portée à 1 an pour le cadre au coefficient 400.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception :

- 2 mois à l'avance lorsque la période d'essai est de six mois
- 3 mois à l'avance lorsque la période d'essai est de 1 an.

## **Article 13**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Congés de maladie et d'accident*

Toute interruption de travail résultant de maladie ou d'accident d'une durée inférieure ou égale à 6 mois, ne peut constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Après 2 ans d'ancienneté, tout cadre malade ou accidenté sera indemnisé par son employeur pendant les 2 premiers mois d'indisponibilité sur la base du dernier salaire perçu. «En tout état de cause, l'indemnisation accordée au salarié ne pourra être inférieure à l'indemnisation prévue par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 pour les salariés remplissant les conditions prévues dans cet accord».

Pour bénéficier de cet avantage le cadre devra donner délégation de paiement direct à l'employeur des indemnités journalières versées soit au titre des Assurances Sociales Agricoles, la Caisse de Prévoyance des cadres d'exploitations agricoles ou tout autre Caisse de prévoyance à laquelle adhérerait l'entreprise. Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie ou accident peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent sans toutefois pouvoir dépasser au cours d'une même année civile la durée d'indemnisation fixée ci-dessus.

## **Article 14**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

### *Accidents du travail – Maladies professionnelles*

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L.122-32-1 et suivants du code du travail, les règles de l'article précédent s'appliquent en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté médicalement.

En cas d'accident de trajet, le délai maximum pendant lequel la suspension du contrat ne pourra, dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, constituer un motif de rupture du contrat de travail, est porté à 12 mois.

Par ailleurs, la période d'indemnisation est fixée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent sans toutefois pouvoir dépasser au cours d'une même année civile la durée d'indemnisation fixée ci-dessus.

Pour bénéficier de ces avantages, le cadre doit autoriser son employeur à percevoir les indemnités journalières versées par les Assurances Sociales Agricoles, la Caisse de Prévoyance des cadres d'exploitations agricoles ou tout autre Caisse de prévoyance à laquelle adhérerait l'entreprise.

## **Article 15**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

### *Remplacement en cas de maladie*

Le remplaçant du salarié cadre malade ou accidenté doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire possible de son emploi.

## **Article 16**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

### *Stages de perfectionnement et formation professionnelle continue – Personnel d'encadrement*

En dehors des congés prévus par la convention collective, les cadres, en accord avec l'employeur, pourront bénéficier chaque année, sauf pendant les périodes de grands travaux, du temps nécessaire pour assister aux Sessions ou aux cours de perfectionnement technique organisés soit par les Services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles.

Le temps ainsi passé est payé et le cadre doit fournir à son employeur un compte rendu des travaux du stage.

En tout état de cause, les employeurs doivent appliquer strictement les dispositions légales rappelées à l'article 15 de la convention collective relatif à la formation professionnelle continue, et au perfectionnement.

## **Article 17**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Préavis de licenciement*

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. Sa dénonciation doit être notifiée par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Sauf accord écrit entre les parties ou faute grave imputable au cadre, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- six mois pour un cadre au coefficient 400
- quatre mois pour un cadre au coefficient 310 ou 280
- trois mois pour un cadre au coefficient 250 ou 220. La non observation du préavis entraînera pour la partie défaillante le versement d'une indemnité correspondant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis prévu.

Cette indemnité comprendra la totalité du salaire et de la valeur des avantages en nature.

Les mêmes règles de préavis sont à observer en cas de départ à la retraite de l'employé cadre, que ce départ soit dû à l'initiative de l'employeur ou du cadre.

## **Article 18**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Indemnité de licenciement*

(Avenant n° 10 du 20 novembre 1986) «Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis d'une indemnité de licenciement.

Ce droit à indemnité n'est ouvert qu'après une présence de deux ans sur l'exploitation, période d'essai comprise.

L'indemnité est égale à un tiers de la moyenne des trois derniers mois du salaire conventionnel par année d'ancienneté avec un plafond de quinze mois de salaire.

Lorsque l'intéressé atteint l'âge de soixante-cinq ans ou est reconnu inapte au travail entre soixante et soixante-cinq ans, l'indemnité légale de licenciement des articles L.122-9 et R.122-1 du code du travail se substitue à l'indemnité conventionnelle de l'alinéa ci-dessus».

## **Article 19**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Absences pour recherche d'un nouvel emploi*

Pendant la période de préavis, le cadre licencié peut s'absenter pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois, sont néanmoins considérées comme journées de travail et rémunérées dans la limite de 10 jours ouvrables.

Ces absences sont portées à 12 jours pour les cadres au coefficient 400.

## **Article 20**

(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)

### *Régime de prévoyance*

Tout employeur est tenu d'affilier les cadres ou assimilés répondant aux définitions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 à la Caisse de Prévoyance des cadres d'exploitations agricoles.

## **Article 21**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

### *Allocation de fin de carrière*

(Avenant n° 10 du 20 novembre 1986) «Tout cadre prenant sa retraite ou licencié à soixante-cinq ans ou entre soixante et soixante-cinq ans, en cas d'inaptitude au travail reconnue par les assurances sociales agricoles, bénéficiera d'une allocation de départ à la retraite égale à 40 P. 100 de l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 20.

L'allocation ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement prévue au 4e alinéa de l'article 20 ci-dessus.

Le montant le plus élevé sera retenu».

## **Article 22**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

### *Avantages acquis*

La présente convention s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables, contenus dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt. Toutefois, les cadres dont les conditions de travail, la rémunération globale et les avantages sont supérieurs à ceux prescrits par la présente convention, conservent le bénéfice de la situation acquise.

En aucun cas la rémunération nette, en espèces, qui leur est actuellement allouée ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

## **Article 23**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

Toutes les dispositions de la convention collective de travail du 20 décembre 1983 qui ne sont pas contraires à celles du présent avenant sont applicables au personnel d'encadrement.

## **Article 24**

*(Avenant n° 47 du 6 janvier 2005)*

*(Avenant n°56 du 18 mai 2011)* Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés « à la section d'inspection du travail agricole de l'Unité territoriale de l'Ardèche ».

Les parties signataires demandent son extension conformément aux articles L.133-9 et suivants du livre I, titre III, chapitre III du code du travail, à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application territorial avec effet au 1er mars 1985.

Fait à PRIVAS, le 7 mars 1985

Ont signé

**Pour la Fédération départementale  
des syndicats d'exploitants agricoles**

M. VIAN Louis

**Pour le Syndicat départemental des  
entrepreneurs de travaux agricoles**

M. MOUNIER Pierre

**Pour la Fédération départementale des C.U.M.A.**

M. SOUBEYRAND Pierre

**Pour le Syndicat départemental des pépiniéristes**

M. LUYTON Michel

**Pour l'Union interdépartementale C.F.D.T.**

M. LAURENT Joseph

**Pour l'Union interdépartementale C.F.T.C.**

M. BRESSON Gérard

**Pour l'Union interdépartementale F.O.**

M. PETIT Robert

**Pour l'Union départementale C.G.C.**

M. SANCHEZ Gilbert

**Pour l'Union départementale C.G.T.**

M. TEYSSONNIERE Louis

## **ANNEXE VI**

*« Accord national interprofessionnel du 10.12.1977 »*

*(Abrogé par l'avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*

## **ANNEXE VII**

*« Protection de la maternité et éducation des enfants »*

*(Abrogé par l'avenant n° 54 du 17 janvier 2011)*



## BAREME DE SALAIRES

fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2017 par la Convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ardèche du 20 décembre 1983 (IdCC 9071)

### Avenant n° 63 du 27 octobre 2017

-----

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non-cadre afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et montants suivants :

Niveau	Echelon	Salaires horaires	Salaires bruts mensuels pour 151 heures 67
I	1	9,76 € *	1480,29 €
	2	9,95 €	1509,11 €
II	1	10,00 €	1516,70 €
	2	10,10 €	1531,86 €
III	1	10,30 €	1562,20 €
	2	10,40 €	1577,36 €
IV	1	10,60 €	1607,70 €
	2	10,70 €	1622,86 €

\* valeur du smic au 1<sup>er</sup> janvier 2017

les salaires horaires et mensualisés du personnel non cadres des emplois de Techniciens et d'Agents de Maîtrise (TAM) afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et montants suivants :

Niveau	Echelon	Salaires horaires	Salaires bruts mensuels pour 151 heures 67
I	1	11,45 €	1736,62 €
	2	11,80 €	1789,70 €
II		12,20 €	1850,37 €