

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 15 FEVRIER 1974
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ELEVAGE DE LA MAYENNE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 17 novembre 1975 (Journal officiel du 16 janvier 1976)

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES.....	II
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	1
CHAPITRE II - AVANTAGES ACQUIS.....	1
CHAPITRE III - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION.....	2
CHAPITRE IV - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	2
CHAPITRE V - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....	3
CHAPITRE VI - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL.....	3
CHAPITRE VII - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI.....	4
CHAPITRE VIII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	5
SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques.....	5
SECTION II - Montant des salaires.....	10
SECTION III - Rémunération en nature	11
SECTION IV - Primes accessoires du salaire.....	11
SECTION V - Indemnités de déplacement et de déménagement	12
SECTION VI - Modalités de paiement des salaires	12
CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES	13
CHAPITRE X - CONGES PAYES ANNUELS	14
CHAPITRE XI - CONGES SPECIAUX.....	14
CHAPITRE XII - DEMISSION - LICENCIEMENT.....	15
CHAPITRE XIII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES ET DES HANDICAPES.....	18
CHAPITRE XIV - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE.....	18
CHAPITRE XV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS	19
CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE	20
CHAPITRE XVII - ABROGATION	20

ANNEXE1 – **MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL**

ANNEXE2 – **BAREME DES REMUNERATIONS**

ANNEXE3 – **ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 9 JANVIER 2004**

ANNEXE4 – **GRILLE DE RACCORDEMENT**

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 15 février 1974 concernant les salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la MAYENNE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 08.04.1974	Salaires au 1.03.74
Avenant n° 2 du 09.05.1974	Salaires au 1.05.74 + Articles 17 et 33
Avenant n° 3 du 19.08.1974	Salaires au 1.07.74
Avenant n° 4 du 30.09.1974	Salaires au 1.09.74
Avenant n° 5 du 27.01.1975	Salaires au 1.01.75 + Articles 17 et 33
Avenant n° 6 du 03.03.1975	Salaires au 1.03.75
Avenant n° 7 du 16.06.1975	Salaires au 1.06.75
Avenant n° 8 du 02.10.1975	Salaires au 1.10.75
Avenant n° 9 du 12.11.1975	Articles 25, 52, 56 et 61
Avenant n° 10 du 05.01.1976	Salaires au 1.01.76
Avenant n° 11 du 05.04.1976	Salaires au 1.04.76
Avenant n° 12 du 08.07.1976	Salaires au 1.07.76
Avenant n° 13 du 07.10.1976	Salaires au 1.10.76
Avenant n° 14 du 16.12.1976	Salaires au 1.12.76
Avenant n° 15 du 13.04.1977	Salaires au 1.04.77
Avenant n° 16 du 02.06.1977	Salaires au 1.06.77
Avenant n° 17 du 05.07.1977	Salaires au 1.07.77
Avenant n° 18 du 06.10.1977	Salaires au 1.10.77
Avenant n° 19 du 06.12.1977	Salaires au 1.12.77
Avenant n° 20 du 09.05.1978	Salaires au 1.05.78
Avenant n° 21 du 10.07.1978	Salaires au 1.07.78
Avenant n° 22 du 04.09.1978	Salaires au 1.09.78
Avenant n° 23 du 04.12.1978	Salaires au 1.12.78
Avenant n° 24 du 04.04.1979	Salaires au 1.04.79
Avenant n° 25 du 06.07.1979	Salaires au 1.07.79
Avenant n° 26 du 04.09.1979	Salaires au 1.09.79
Avenant n° 27 du 30.11.1979	Salaires au 1.12.79
Avenant n° 28 du 20.03.1980	Salaires au 1.03.80
Avenant n° 29 du 05.05.1980	Salaires au 1.05.80
Avenant n° 30 du 11.07.1980	Salaires au 1.07.80
Avenant n° 31 du 15.09.1980	Salaires au 1.09.80
Avenant n° 32 du 09.12.1980	Salaires au 1.12.80
Avenant n° 33 du 09.03.1981	Salaires au 1.03.81
Avenant n° 34 du 08.07.1981	Salaires au 1.07.81

Avenant n° 35 du 15.09.1981	Salaires au 1.09.81
Avenant n° 36 du 16.09.1981	Articles 1, 6, 12, 13, 16, 21, 36, 37, 38, 46, 48, 51, 52 et 61 + Abrogation de l'Article 8
Avenant n° 37 du 12.11.1981	Salaires au 1.11.81
Avenant n° 38 du 15.01.1982	Salaires au 1.01.82
Avenant n° 39 du 05.05.1982	Salaires au 1.03.82
Avenant n° 40 du 17.05.1982	Salaires au 1.05.82
Avenant n° 41 du 10.08.1982	Articles 6, 12, 13, 16, 17, 19, 21, 30, 37 et 48 + Création d'un Article 38 bis
Avenant n° 42 du 23.12.1982	Salaires au 1.12.82
Avenant n° 43 du 11.04.1983	Salaires au 1.03.83 + Article 23
Avenant n° 44 du 13.06.1983	Salaires au 1.06.83
Avenant n° 45 du 11.07.1983	Salaires au 1.07.83
Avenant n° 46 du 28.10.1983	Salaires au 1.10.83
Avenant n° 47 du 11.01.1984	Salaires au 1.01.84
Avenant n° 48 du 14.05.1984	Salaires au 1.05.84
Avenant n° 49 du 25.07.1984	Salaires au 1.07.84
Avenant n° 50 du 12.11.1984	Salaires au 1.11.84
Avenant n° 51 du 17.04.1985	Salaires au 1.04.85 et 1.05.85
Avenant n° 52 du 10.07.1985	Salaires au 1.07.85
Avenant n° 53 du 01.06.1986	Salaires au 1.06.86
Avenant n° 54 du 01.07.1986	Salaires au 1.07.86
Avenant n° 55 du 24.03.1987	Salaires au 1.03.87
Avenant n° 56 du 25.08.1987	Salaires au 1.07.87
Avenant n° 57 du 21.06.1988	Salaires au 1.06.88
Avenant n° 58 du 18.07.1988	Salaires au 1.07.88
Avenant n° 59 du 20.03.1989	Salaires au 1.03.89
Avenant n° 60 du 17.07.1989	Salaires au 1.07.89
Avenant n° 61 du 12.04.1990	Salaires au 1.04.90
Avenant n° 62 du 10.07.1990	Salaires au 1.07.90
Avenant n° 63 du 11.12.1990	Salaires au 1.12.90
Avenant n° 64 du 22.04.1991	Abrogation de l'article 31 (Accord Collectif de Prévoyance)
Avenant n° 65 du 11.07.1991	Salaires au 1.07.91
Avenant n° 66 du 18.03.1992	Salaires au 1.03.92
Avenant n° 67 du 03.07.1992	Salaires au 1.07.92
Avenant n° 68 du 04.08.1993	Salaires au 1.07.93
Avenant n° 69 du 22.08.1994	Salaires au 1.07.94
Avenant n° 70 du 29.09.1994	Salaires au 1.10.94
Avenant n° 71 du 26.09.1995	Salaires au 1.10.95
Avenant n° 72 du 13.03.1996	Articles 17, 18, 21, 23 et 26 + Abrogation des articles 30 et 32
Avenant n° 73 du 04.12.1996	Nouvelle rédaction de l'avenant n° 72 complété par nouvelle classification du personnel d'encadrement et grille de raccordement

Avenant n° 74 du 19.02.1997	Salaires au 1.12.96 sur la base de l'ancienne classification
Avenant n° 75 du 19.02.1997	Salaires au 1.04.97 sur la base de la nouvelle classification
Avenant n° 76 du 19.02.1997	Article 25 c)
Avenant n° 77 du 06.10.1999	Salaires au 1.11.99
Avenant n° 78 du 22.05.2001	Salaires au 1.05.01
Avenant n° 79 du 13.09.2001	Salaires au 1.11.01
Avenant n° 80 du 17.09.2002	Salaires au 1.11.02
Avenant n° 81 du 02.10.2003	Salaires au 1.10.03
Avenant n° 82 du 21.07.2004	Salaires au 1.09.04 <i>(arrêté d'extension du 14.12.2004 paru au RAA du mois de décembre 2004)</i>
Avenant n° 83 du 01.07.2005	Salaires au 1.07.05 <i>(arrêté d'extension du 18.10.2005 paru au RAA du mois d'octobre 2005)</i>
Avenant n° 84 du 04.07.2006	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 27.11.2006 paru au RAA du mois de décembre 2006)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 15 FEVRIER 1974
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ELEVAGE DE LA MAYENNE**

---oOo---

En application des dispositions de la loi n° 50-205 du 11 février 1950, modifiée, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs du travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Mayenne,
- La Fédération Départementale des Syndicats Paysans (*adhésion le 24 mars 1983*),

d'une part et,

- L'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T.,
- L'Union Départementale des Syndicats C.G.T.,
- L'Union Départementale C.G.T.-F.O.,
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.,
- L'Union départementale C.F.T.C. (*adhésion le 21 juillet 2004*),

d'autre part,

les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1er - La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations de polyculture et d'élevage, spécialisé ou non, y compris les haras, mais à l'exclusion des centres d'entraînement de chevaux et des entreprises d'accoupage.

ARTICLE 2 - Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou accords d'établissement, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure, ni à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention, ni au salaire minimum de croissance.

ARTICLE 3 - La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de la Mayenne, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

CHAPITRE II - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 4 - L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur.

Ces avantages restent acquis au travailleur.

En matière de salaire notamment, les rémunérations pratiquées à la date d'effet de la convention, lorsqu'elles sont supérieures à celles édictées par la dite convention, ne peuvent être diminuées.

CHAPITRE III - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 5 - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prend effet à dater du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté constatant son extension.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande en révision ou d'une dénonciation.

ARTICLE 6 - a) Révision - La révision d'une partie de la convention peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres organisations syndicales et au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte susceptible d'y être substitué.

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée.

b) Dénonciation - La dénonciation peut intervenir, à tout moment, suivant la même procédure que celle retenue pour la révision. Toutefois, elle ne prend effet qu'après un préavis de soixante jours, de date à date.

A défaut de conclusion d'une convention nouvelle, la convention collective dénoncée reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du préavis ci-dessus.

Dès que la notification de la dénonciation a pris effet, la Commission se réunit pour élaborer une nouvelle convention dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

CHAPITRE IV - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 7 - Les conflits collectifs, nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la section agricole de conciliation du département de la Mayenne, créée au sein de la commission régionale de conciliation de NANTES.

En cas de non conciliation, ils sont soumis à la procédure de médiation et, en cas d'échec de la médiation, à un Comité d'arbitrage, composé du médiateur, d'un agent du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et d'un agent de la Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt. ()*

La sentence arbitrale est prise à la majorité des voix et n'est susceptible d'autres recours que celui devant la Cour supérieure d'Arbitrage. ()*

ARTICLE 8 - (Abrogé par avenant n° 36 du 16.09.1981).

(*) Ces alinéas reproduits en italique sont exclus de l'extension.

CHAPITRE V - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 9 - La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti, à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement.

D'une façon générale, les employeurs, les salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions de la loi du 27 avril 1956, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

CHAPITRE VI - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL

ARTICLE 10 - a) Les adhérents des syndicats ou sections syndicales d'ouvriers agricoles peuvent élire des délégués syndicaux de communes ou de groupe de communes.

Ces délégués exercent les fonctions prévues par les statuts de leur syndicat. Ils ont même compétence, mêmes droits et mêmes garanties que les délégués du personnel.

Dans les limites d'une durée de dix heures par mois, les employeurs sont tenus de laisser aux délégués syndicaux, sur présentation d'un mandat émanant de leur organisation, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions syndicales.

b) Les employeurs doivent accorder des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une Commission Administrative ou Contentieuse, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

c) Toute liberté est laissée aux délégués syndicaux afin de participer aux réunions statutaires de leur organisation, dès lors que chacune de ces réunions exige plus de dix heures ouvrables d'absence.

d) Toute liberté est laissée à tout salarié pour prendre part aux sessions de formation professionnelle.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte, mais sont comptées comme temps de travail pour l'appréciation du droit aux congés payés visée à l'article 35 ci-après.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de la loi du 23 juillet 1957 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière et à celles de la loi du 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs, salariés et apprentis, en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse.

ARTICLE 11 - Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux délégués du personnel doivent être appliquées par tous, de bonne foi.

CHAPITRE VII - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI

ARTICLE 12 - Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée, est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à :

- pour le personnel d'exécution : 25 jours ouvrables
- pour les agents d'encadrement :
 - . 2 mois pour les agents du IIIe groupe ;
 - . 4 mois pour les agents du IIe groupe ;
 - . 6 mois pour les agents du 1er groupe.

En ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée, en application des dispositions de l'article L.122-3-3 du Code du Travail, il peut être prévu une période d'essai, à l'intérieur du contrat.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois,
- un mois dans les autres cas.

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

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

ARTICLE 13 - Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. Il doit être confirmé par un contrat de travail, écrit, établi en deux exemplaires (voir modèle en annexe I).

Le premier, signé par l'employeur, est remis au salarié, le second, signé par le salarié, reste dans les mains de l'employeur.

Toute modification du contrat fait l'objet d'un accord écrit en deux exemplaires.

Par dérogation aux dispositions précédentes, le contrat à durée déterminée est constaté par écrit, dès l'embauchage du salarié.

ARTICLE 14 - Ce contrat précise obligatoirement sa date d'effet, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 15 - Lorsque l'exploitation réduit ou cesse, temporairement son activité pour cause de force majeure, les effets des contrats de travail en cours sont simplement suspendus.

ARTICLE 16 - Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à six mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail. Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant la période de six mois sus-visée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle.

Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de six mois, le contrat de travail peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, la priorité d'embauche est accordée au travailleur pendant les six mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de la blessure.

Les règles énoncées ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié. A l'issue de cette suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi ou un emploi similaire, le salarié est réintégré dans les conditions prévues à l'article L.122-32-4 du Code du Travail et s'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, sa réintégration doit se faire conformément aux dispositions de l'article L.122-32-5.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (article L.122-32-1 § 2 du Code du Travail).

CHAPITRE VIII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 17 - Les salariés visés par la présente convention sont classés en catégories définies et affectées d'identifiants comme il est dit ci-après :

PREAMBULE

Article 1 : La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais également par le niveau de compétence, la capacité d'initiative et l'efficiences d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches d'un poste donné.

Article 2 : Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer occasionnellement les travaux des classifications inférieures sans baisse de rémunération.

Article 3 : Tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification et sans transfert de responsabilité.

Article 4 : Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 2 mois, renouvelable une fois, ce délai peut être réduit par convention entre les parties.

Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

I - PERSONNEL D'EXECUTION

Définition	Identifiant
<p><u>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</u></p> <p>◆ <u>Echelon 1</u></p> <p>Emploi d'exécutant n'exigeant ni initiative, ni connaissances spécialisées, ni expériences professionnelles particulières. Il requiert l'exécution de travaux sans difficulté pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple, y compris la conduite d'un tracteur sur route et aux champs, mais sans exécution de façon culturale.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance fréquente avec peu de conséquence sur le plan économique ou sur celui de la sécurité des personnes.</p> <p style="text-align: center;"><u>Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Travaux saisonniers,- Travaux simples des cultures, en élevage (conduite de tracteur avec attelage simple : rouleau, utilisation de matériel préréglé : petit outillage, moulin à farine préréglé, traite sous surveillance, contrôle du premier jet lors de la traite),- Paillage et raclage dans les bâtiments d'élevage : nettoyage des bâtiments d'élevage hors sol notamment,- Entretien des abords,- Sous condition de consignes précises assurer seul le travail pendant un laps de temps court.	110
<p>◆ <u>Echelon 2</u></p> <p>Emploi d'exécutant n'exigeant ni connaissances spécialisées, ni expériences professionnelles particulières. Il requiert avec un minimum d'initiative l'exécution de travaux sans difficulté pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple, y compris la conduite d'un tracteur sur route et aux champs, mais sans exécution de façon culturale.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance fréquente avec peu de conséquence sur le plan économique ou sur celui de la sécurité des personnes.</p> <p style="text-align: center;"><u>Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Travaux saisonniers,- Travaux simples des cultures, en élevage (conduite de tracteur avec attelage simple : rouleau, utilisation de matériel préréglé : petit outillage, moulin à farine préréglé, traite sous surveillance, contrôle du premier jet lors de la traite),- Paillage et raclage dans les bâtiments d'élevage : nettoyage des bâtiments d'élevage hors sol notamment,- Entretien des abords,- Sous condition de consignes précises assurer seul le travail pendant un laps de temps court.	120

NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES

◆ Echelon 1

210

A partir de consignes précises et grâce à une bonne maîtrise des savoir-faire, le titulaire doit être capable d'effectuer les travaux courants de l'exploitation, notamment l'exécution des façons culturales et les travaux d'élevage.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

- Conduite de tracteur et autres matériels avec des outils demandant des réglages simples,
- Soins courants aux animaux (sous surveillance intermittente),
- Réalisation de la traite seule et information du responsable des anomalies rencontrées,
- Détection des chaleurs et mammites,
- Distribution du fourrage et aliments (respect des quantités prescrites),
- Changement des socs de charrue,
- S'assurer que les machines pré-réglées effectuent le travail (charrue, rotovator),
- Enregistrement simple et divers.

◆ Echelon 2

220

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais pouvant comprendre la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'une personne qualifiée. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

Outre les mêmes tâches qu'à l'échelon 1

- Conduite de tracteurs, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples et utiles à la bonne réalisation du travail,
- Entretien courant du matériel : graissage, vidange, remplacement des pièces usées,
- Soins aux animaux (alimentation, traite, application ou administration de traitements vétérinaires, détection des vêlages, ...),
- Bureau : utilisation de l'informatique et facturation.

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du **NIVEAU II** relèvent des connaissances techniques du **CAPA** acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES

◆ Echelon 1

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux ; à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.

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

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

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

- Conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie pour les travaux de labour, fertilisation, semis, traitements, récoltes (moissons, ensilage, etc...),
- Assurer la mise en place de cultures sur un assolement décidé par l'employeur,
- Réglage et réparation du matériel,
- Détecter les anomalies sur les cultures en place,
- Conduite d'un atelier en élevage hormis les décisions de sélection, d'approvisionnements, de ventes, de prophylaxie,
- Assurer les vêlages faciles,
- Commercialisation, livraison, accueil de la clientèle,
- Bureau : informatique, facturation, secrétariat.

◆ Echelon 2

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation sous contrôle à posteriori de l'employeur.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

Outre les mêmes tâches qu'à l'échelon 1

- Réalisation des objectifs d'un plan d'élevage : insémination raisonnée, mise à la saillie, sélection, recherche de performance,
- Assurer les vêlages,
- Application d'un traitement suite à un diagnostic vétérinaire,
- Implantation de culture et organisation de récolte, décisionnaire de traitement, désherbage et approvisionnement,
- Bureau : secrétariat, comptabilité.

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du **NIVEAU III** relèvent des connaissances techniques du **BEPA** acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

310

320

<u>NIVEAU IV - AGENTS TECHNIQUES HAUTEMENT QUALIFIES</u>	410
<p>◆ <u>Echelon 1</u></p> <p>Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.</p> <p>Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine, pour, au delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des élevages, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.</p> <p style="text-align: center;"><u>Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable du secteur production d'un atelier, - Responsable d'une section de la commercialisation, - Responsable de la comptabilité. 	420
<p>◆ <u>Echelon 2</u></p> <p>Emploi relevant de l'échelon 1 mais pour lequel le titulaire peut se voir confier la responsabilité de toutes les fonctions techniques de l'entreprise.</p> <p>Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation accessoire et temporaire du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique.</p> <p>Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du <u>NIVEAU IV</u> relèvent des connaissances techniques du <u>BTA</u> acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.</p>	

II - PERSONNEL D'ENCADREMENT

Définition	Identifiant
<p><u>NIVEAU V - CONTREMAITRE</u></p> <p>Agent d'encadrement chargé de manière permanente, par le chef d'exploitation ou un cadre supérieur, de répartir le travail et de veiller à sa bonne exécution suivant des directives journalières. Prend part aux tâches manuelles de l'exploitation.</p>	500
<p><u>NIVEAU VI - CHEF DE CULTURE OU D'ELEVAGE</u></p> <p>Agent chargé de diriger les travaux suivant des instructions générales périodiques. Prend éventuellement part aux tâches manuelles de l'exploitation.</p>	600
<p><u>NIVEAU VII - REGISSEUR OU DIRECTEUR D'EXPLOITATION</u></p> <p>Agent chargé d'administrer une exploitation d'une importance certaine, selon des directives très générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle, tant dans les domaines économiques que techniques.</p>	700

L'attribution des identifiants de la nouvelle grille des salaires s'effectue, pour les salariés embauchés avant le 1er avril 1997, selon la grille de raccordement instituée en annexe IV de la convention collective.

SECTION II - Montant des salaires

ARTICLE 18 - Le salaire horaire de base pour chacun des emplois de la classification est défini en francs par heure suivant les compétences exigées pour l'emploi.

Les valeurs des salaires horaires évoluent en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés réunis en commission mixte. Ces valeurs des salaires et des compléments de salaires sont portées à l'annexe II de la convention collective.

ARTICLE 19 - Compte tenu des dispositions qui précèdent, les salaires horaires et mensuels, par catégorie professionnelle, ressortent à l'annexe II.

ARTICLE 20 - Sous réserve des dispositions de l'article 51, la rémunération des jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale, est égale à la rémunération de l'adulte afférente à l'emploi occupé, affectée d'un abattement fixé à :

- . 20 % si le salarié est âgé de moins de dix-sept ans,
- . 10 % si le salarié est âgé de dix-sept ans ou plus.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux apprentis.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de six mois de pratique professionnelle.

ARTICLE 21 - Le salaire des jeunes gens et jeunes filles titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré est, suivant l'année d'apprentissage, égal à :

- . 1ère année : 60 %) de la rémunération de l'adulte
- . 2ème année: 70 %) afférente à l'identifiant 110.

Toutefois, dès qu'il a obtenu son brevet d'apprentissage agricole, l'apprenti, quel que soit son âge, bénéficie de la rémunération affectée à l'identifiant 110 non minoré.

ARTICLE 22 - Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salarié à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au Registre du Commerce ou au Répertoire des Métiers.

SECTION III - Rémunération en nature

ARTICLE 23 - La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires ci-dessus fixés.

1/ Le prix journalier de la nourriture du salarié, et éventuellement des membres de la famille de ce dernier, nourris par l'employeur, est égal par personne nourrie, au produit de 2,2 par le salaire horaire afférent à l'identifiant 110.

Le repas de midi représente la valeur de la moitié du prix journalier de la nourriture.

2/ La valeur mensuelle du logement, accessoire du contrat de travail, est égale, par pièce habitable, à 150 francs à compter du 1er avril 1997.

ARTICLE 24 - La valeur des avantages en nature dont bénéficie l'apprenti, est déduite du salaire suivant les règles fixées à l'article précédent, mais dans la limite de 75 %.

Cette déduction ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quart du salaire de l'apprenti.

SECTION IV - Primes accessoires du salaire

ARTICLE 25 - Aux salaires ci-dessus, s'ajoutent les primes accessoires suivantes :

a) Prime d'ancienneté

Une prime dite "d'ancienneté" est versée à tous les salariés.

Elle est assise, avant déduction de la valeur des avantages en nature et des cotisations sociales ouvrières, sur le salaire de base du mois, c'est-à-dire celui non majoré des primes ci-après ou de toute autre qui pourrait être accordée bénévolement par l'employeur.

Son taux est de 1 % à l'issue de la deuxième année et il est majoré d'une unité à la fin de chaque année, jusqu'à la quatorzième comprise.

A partir de la quinzième année de service dans l'entreprise, le taux de la prime ne peut excéder 13 % quelle que soit l'ancienneté.

b) Prime de travaux pénibles et dangereux

Une prime dite "de travaux pénibles et dangereux" est allouée aux salariés d'exécution qui procèdent à la manipulation des explosifs. Elle est égale à 50 % du salaire du travailleur afférent au temps passé à cette manipulation.

c) Prime d'intéressement

Une prime d'intéressement est négociée de gré à gré entre les parties au contrat de travail.

Les primes visées au présent article sont mentionnées sur le bulletin de paye.

Celles visées en a) et b) sont payées en même temps que le salaire mensuel ; celle visée en c) est payée une fois par an après clôture de l'exercice.

La disposition en c) du présent article ne s'applique pas aux agents d'encadrement des haras, qui disposent de primes définies par contrats particuliers.

SECTION V - Indemnités de déplacement et de déménagement

ARTICLE 26 -

a) Salariés d'exécution

Lorsque, sur ordre, un salarié exécute un déplacement en utilisant un véhicule lui appartenant, il reçoit une indemnité égale à 1,50 F par km effectué à partir du premier.

b) Agents d'encadrement

L'utilisation d'un moyen de déplacement personnel donne lieu à indemnisation selon les modalités stipulées au contrat de travail.

L'agent d'encadrement nouvellement recruté a droit, au jour de son installation sur l'exploitation, au remboursement des frais de déménagement de son mobilier personnel. Toutefois, la distance facturée par l'entrepreneur de transport ne sera prise en compte que dans la limite de trois cents kilomètres.

Si le bénéficiaire démissionne ou est congédié pour faute grave dans les douze mois, de date à date, de sa prise de fonctions, il rembourse à l'employeur une part de l'indemnité de frais de déménagement.

Cette part est calculée au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin des douze mois de référence.

SECTION VI - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 27 - La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail, au moins une fois par mois, et dans tous les cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

ARTICLE 28 - Un bulletin de paie est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 29 - Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent au titre des dits travaux le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces travaux.

ARTICLE 30 - (Abrogé par avenant n° 73 du 04.12.1996).

ARTICLE 31 - (Abrogé par avenant n° 64 du 22.04.1991).

(Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident sont désormais régies par l'Accord de Prévoyance Interprofessionnel du 22 avril 1991 dont le contenu figure en annexe III de la convention).

ARTICLE 32 - (Abrogé par avenant n° 73 du 04.12.1996).

CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES
--

ARTICLE 33 - (*)

a) La durée du travail, les modalités d'attribution du repos hebdomadaire et le calcul des heures supplémentaires, les dispositions relatives aux jours fériés, y compris le 1er mai, sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve des dispositions ci-après :

Les heures supplémentaires sont celles effectuées, chaque semaine, les jours ouvrables au-delà de la quarantième heure.

Leur rémunération donne lieu à majoration de :

- 25 % de la 41ème à la 48ème heure de travail,*
- 50 % après la 48ème heure.*

Toutefois, en ce qui concerne les salariés occasionnels ou journaliers occupés pendant moins d'une semaine chez l'employeur, les heures supplémentaires sont celles effectuées, chaque jour, après la septième heure de travail.

Leur rémunération donne lieu à majoration de :

- 25 % après la 7ème heure de travail,*
- 50 % après la 8ème heure.*

Outre les récupérations prévues par la loi, les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, pour l'exécution de travaux à caractère exceptionnel, sont comptées à part et leur rémunération est celle de l'heure normale majorée de 50 %.

Sauf quand il s'agit de travaux de fenaison ou de moisson, effectués la nuit en raison des conditions atmosphériques défavorables, les heures de travail accomplies entre vingt-deux heures et six heures sont comptées à part et rémunérées à raison de deux fois le salaire de l'heure normale.

b) Tous les jours fériés réglementairement chômés sont rémunérés dans les mêmes conditions que la journée du 1er mai, dès lors qu'ils se situent un jour habituellement travaillé.

(*) Cet article reproduit en italique est exclu de l'extension.

ARTICLE 34 - Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Sauf prescription législative ou réglementaire, ou clauses de la présente convention plus favorables au salarié, elle n'est pas payée. Elle doit être autorisée ou motivée.

Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents, médicalement constatés, dont sont victimes les salariés et apprentis, leurs conjoints, descendants, ascendants et alliés au même degré.

Sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur et ceci, dans les deux jours francs, sous peine d'être considérés comme démissionnaires.

CHAPITRE X - CONGES PAYES ANNUELS

ARTICLE 35 - Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de la règle suivante, plus favorable aux salariés : la totalité de la rémunération afférente à chaque période de congé est payée avant le départ en congé.

CHAPITRE XI - CONGES SPECIAUX

ARTICLE 36 - Un congé rémunéré est accordé, dans les conditions suivantes, aux salariés et apprentis, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de certains événements familiaux, à savoir :

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

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

Quand les salariés justifient de trois ans de services sur l'exploitation, sont portés à trois jours rémunérés les congés accordés lors du décès du conjoint, d'un ascendant, d'un descendant ou allié au même degré.

Un congé supplémentaire non payé est accordé aux salariés qui ne justifient pas de trois ans de services :

- décès d'un conjoint 1 jour
- décès d'un descendant 1 jour
- . allié au même degré 3 jours
- décès d'un ascendant 2 jours
- . allié au même degré 3 jours.

Un congé non payé est également accordé à tous les salariés à l'occasion des baptêmes et communion solennelle de leurs enfants, lorsque ces cérémonies se situent un jour ouvrable.

Un congé suffisant est accordé aux salariés pour leur permettre de prendre part à toute consultation électorale prévue par la loi. Sauf prescriptions législatives ou réglementaires, ce congé n'est pas payé.

CHAPITRE XII - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 37 - Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L.122-1 et suivants du Code du Travail. Il conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf faute grave, imputable à l'autre partie ou force majeure, appréciée par la juridiction compétente, il ne peut être rompu avant cette date par la volonté d'une seule des parties, qu'un préavis ait été donné ou non.

ARTICLE 38 - Le contrat de travail, conclu sans détermination de durée, peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par les articles L.122-4 et suivants du Code du Travail sur le préavis et l'entretien préalable, par les articles L.122-32-1 et 2 qui définissent les règles applicables aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et par les articles L.321-1 et 7 qui régissent le contrôle de l'emploi et des licenciements pour cause économique.

ARTICLE 38 bis - "Dispositions générales"

Si l'arrêt de travail est dû au fait que le salarié a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce sont les dispositions des articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail qui seront appliquées.

ARTICLE 39 - Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat de travail doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

ARTICLE 40 - Sauf accord entre les parties, ou faute grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, la notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat d'un délai-congé fixé à :

a) - En cas de démission

- 8 jours francs, s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 6 mois de présence sur l'exploitation,
- 30 jours francs, s'il s'agit d'un salarié ayant 6 mois ou plus de présence sur l'exploitation,
- 1 mois, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe III,
- 3 mois, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe II,
- 6 mois, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe I.

b) - En cas de licenciement

1/ Salariés d'exécution

- 8 jours francs ... si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service inférieure à 6 mois,
- 1 mois si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service comprise entre 6 mois et 2 ans,
- 2 mois si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service d'au moins 2 ans.

2/ Agents d'encadrement

- 1 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe III, ayant une ancienneté de service chez le même employeur inférieure à 2 ans,
- 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe III, ayant une ancienneté de service chez le même employeur d'au moins 2 ans,
- 3 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe II,
- 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe I.

ARTICLE 41 - Par dérogation aux dispositions de l'article 40 :

1) S'il s'agit d'un salarié marié, logé avec sa famille, à titre d'accessoire de son contrat de travail, la dénonciation du contrat par l'employeur doit, dans tous les cas, précéder d'un délai de trois mois, la date signifiée pour la cessation du contrat.

En tout état de cause, l'employeur retrouve la jouissance du local accessoire du contrat de travail, dès l'évacuation de celui-ci par le salarié, même si cette évacuation se produit avant l'expiration du délai de trois mois sus-visé.

2) Tout salarié congédié peut quitter son emploi au cours du préavis, la veille du jour où il justifie devoir prendre son service chez un nouvel employeur.

Son salaire lui est alors intégralement dû jusqu'au dernier jour de son travail.

ARTICLE 42 - Par dérogation aux dispositions de l'article 40, toute démission ou tout congédiement intervenant au cours ou à l'issue de la période d'essai visée à l'article 12 ci-dessus prend effet :

- a) s'il s'agit d'un salarié d'exécution, logé ou non, 3 jours francs après celui de sa notification verbale,
- b) s'il s'agit d'un cadre du groupe III, après un préavis de 12 jours ouvrables,
- c) s'il s'agit d'un cadre du groupe II, après un préavis de 25 jours ouvrables,
- d) s'il s'agit d'un cadre du groupe I, après un préavis de 50 jours ouvrables.

ARTICLE 43 - Si le salarié démissionnaire ou congédié, occupe seul ou avec sa famille un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit, le jour de la cessation dudit contrat, libérer ce logement. Sauf s'il s'agit d'un agent des cadres des groupes II et I, un délai de trois mois, à dater du jour de la dénonciation du contrat lui est laissé pour ce faire.

ARTICLE 44 - Dès la notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié qui en fait la demande, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

ARTICLE 45 - Sauf en période d'essai, pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à :

a) Salariés d'exécution :

- 2 demi-journées, si le préavis est de 8 jours,
- 4 demi-journées, si le préavis est de 30 jours et plus.

Le choix de ces demi-journées appartient au salarié.

b) Agents d'encadrement :

- un total de 12 jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionné en plusieurs périodes, dont la durée respective ne peut excéder 4 jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

ARTICLE 46 - Si les délais de préavis fixés à l'article 40 ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, à une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des rémunérations en nature) qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages - intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente sous réserve des articles L.145-1 et R.145-1 du Code du Travail.

ARTICLE 47 - Quand il s'agit d'agents d'encadrement, les salaires qui entrent en compte dans le calcul de l'indemnité visée à l'article 46 comprennent :

- en premier lieu, le salaire fixe afférent à la période de préavis restant à courir,
- en second lieu, une part des primes versées ou qui l'auraient été, au cours des trois années civiles précédant celle de la notification de la démission ou du congédiement. Cette part est égale à autant de neuf centièmes du volume desdites primes de trois années, qu'il y a de jours de préavis restant à courir.

ARTICLE 48 - 1/ Indépendamment des délais de préavis, fixés à l'article 40, tout salarié d'exécution ou d'encadrement congédié, sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité minimum de licenciement, s'il justifie, sur la même exploitation, d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans. Cette indemnité est au moins égale à une somme calculée par année de service dans l'entreprise sur la base de vingt heures de salaire (brut) pour les travailleurs rémunérés à l'heure et de un dixième de mois pour les travailleurs rémunérés au mois.

Conformément à l'article L.122-32-6 du Code du Travail, cette indemnité est au moins égale au double de celle fixée ci-dessus, pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. ()*

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

(*) Cet alinéa reproduit en italique est exclu de l'extension.

2/ Tout agent d'encadrement, congédié sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il justifie, sur l'exploitation, d'un temps de service au moins égal à quatre ans, de date à date, et qu'il est âgé de moins de soixante-cinq ans.

Cette indemnité est égale à :

- la moitié d'un mois de salaire de base (exclusion faite de la valeur des avantages en nature fournis et de toute prime quelle qu'elle soit) pour chacune des quatre premières années de service sur l'exploitation.

- un mois de salaire de base, par année de service, au-delà de la quatrième, avec un maximum de douze mois de salaire.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois, mais son intégralité doit être payée avant la fin du sixième mois qui suit celui au cours duquel le contrat est venu à expiration.

ARTICLE 49 - Lors de son départ en retraite, l'agent d'encadrement âgé de soixante cinq ans, ou reconnu inapte au travail avant cet âge, dont le départ est la conséquence d'un accord entre les parties, reçoit une allocation de fin de carrière, dont le montant est égal à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article précédent.

ARTICLE 50 - Les clauses du présent chapitre s'imposent même s'il y a changement du chef d'exploitation et s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires, aux travailleurs handicapés et mutilés de guerre, ainsi qu'aux femmes, lors d'une maternité.

CHAPITRE XIII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES ET DES HANDICAPES

ARTICLE 51 - A/ Les jeunes gens âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques, ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 22 heures et six heures du matin.

Par dérogation aux dispositions de l'article 20, à égalité de capacité et de rendement, les jeunes gens de moins de dix-huit ans perçoivent le même salaire que l'adulte.

B/ Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) dans les conditions prévues par l'article L.323-11 du Code du Travail, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap. Ils bénéficient de la garantie de ressources prévue par l'article 32 de la loi 75-534 du 30 juin 1975 et son décret d'application n° 77-1465 du 28 décembre 1977.

CHAPITRE XIV - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 52 - Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires, d'une part, à une fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté comme temps de travail.

Les employeurs peuvent exiger, à tout moment, la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de cinq jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de lui permettre de suivre des cours d'enseignements dans un centre de formation agréé.

Pendant le reste du temps et, dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

ARTICLE 53 - Outre les congés payés visés à l'article 35 ci-dessus, les agents d'encadrement bénéficient, chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de six jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions ou cours de perfectionnement technique organisés, soit par le Ministère de l'Agriculture, soit par des organisations professionnelles. Les intéressés doivent fournir à leur employeur toutes justifications sur l'utilisation de ces congés.

CHAPITRE XV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 54 - Les exploitations et établissements visés par la présente convention doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

C'est ainsi que tous les dépôts de matières en putréfaction et les mares doivent être traités de façon telle qu'ils n'occasionnent pas de dommages aux salariés logés.

Toutes mesures doivent être prises afin que les points d'eau (sources, puits, etc...) ne puissent être contaminés par les liquides et infiltrations provenant des fumiers, mares, fosses d'aisance, etc...

ARTICLE 55 - Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel.

Les outils, instruments, escaliers et échelles doivent être en bon état.

Les machines, appareils, mécanismes de transmission, scies mécaniques et, d'une façon générale, tout engin dangereux, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

ARTICLE 56 - Les salariés et apprentis occupés à la manipulation d'un produit insalubre et nocif doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection. Leur sont notamment fournis des lunettes et vêtements spéciaux lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes.

D'une façon générale, un vêtement protecteur est mis à la disposition de chaque ouvrier, dans chaque exploitation. Il est utilisé en cas d'exécution de travaux présentant sensiblement plus de risques de salir ou de détériorer les vêtements personnels du salarié que les tâches habituelles d'exécution courante.

ARTICLE 57 - Les salariés et apprentis appelés à travailler dans les puits, cuves, fosses, etc... pouvant contenir des gaz délétères, doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté.

Toutes mesures doivent être prises, avant la descente du travailleur afin de s'assurer que les puits, cuves, fosses, etc... sont sains.

ARTICLE 58 - En cas d'intempéries susceptibles de nuire à la santé des travailleurs, les employeurs doivent occuper leurs salariés et apprentis à l'abri ou leur fournir les moyens de protection efficaces.

ARTICLE 59 - Des précautions doivent être prises dans la manipulation des explosifs et ce, compte tenu des dispositions des articles 3 à 58 du décret n° 62-1218 du 15 octobre 1962 portant règlement d'administration publique pour l'exécution des dispositions du titre III du Livre II du Code du Travail, en ce qui concerne les mesures particulières de protection et de salubrité, applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE

ARTICLE 60 - Tout employeur d'agents d'encadrement est tenu d'adhérer et de cotiser à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles (CPCEA) dont le siège est à PARIS - 20, rue de Clichy.

L'adhésion et le versement des cotisations ont lieu dans les conditions de la convention nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952 étendue par arrêté ministériel du 13 octobre 1953 (Journal Officiel du 28 octobre 1953).

ARTICLE 61 - Les employeurs sont tenus de s'affilier, pour tous leurs salariés d'exécution, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricole (CAMARCA), dont le siège est à PARIS - 8 et 10, rue d'Astorg.

CHAPITRE XVII - ABROGATION

ARTICLE 62 - La présente convention abroge toutes conventions ou accords collectifs antérieurs.

FAIT A LAVAL, le 15 Février 1974.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Mayenne,

M. LELIEVRE

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats Paysans (*adhésion le 24 mars 1983*),

M. COUTARD

- Pour l'Union Départementale des syndicats C.F.D.T.,

M. BOUGEANT

- Pour l'Union départementale des syndicats C.G.T.,

M. PAILLARD

- Pour l'Union départementale C.G.T. - F.O.,

M. ROUSSEL

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.,

M. DUCOURTIOUX

- Pour l'Union départementale C.F.T.C. (*adhésion le 21 juillet 2004*),

M. FINOT

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Entre les soussignés, il a été convenu et arrêté d'un commun accord ce qui suit :

M. (1)

engage à dater du

M. (1)

en qualité de

et pour une durée de (2)

M. recevra un salaire en espèces de l'heure et bénéficiera en plus des avantages en nature suivants :

Clauses particulières (notamment mention des abattements en raison de l'âge ou la réduction de la capacité professionnelle)

(Faire précéder les signatures de la mention manuscrite "Lu et approuvé")

Fait en double exemplaire dont un sera conservé par chacune des parties.

A

le

Le Salarié

L'Employeur

(1) Nom, prénom, domicile,

(2) Indiquer : ou bien : pour une durée indéterminée,
ou bien : le temps prévu pour la durée du contrat, si celui-ci est à durée déterminée
(par exemple un an, quatre mois, etc...)

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 18 ET 19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 84 du 04.07.2006)

A compter du 1er juillet 2006, les salaires horaires et mensuels, par catégorie professionnelle, s'établissent comme suit :

Emplois	Identifiant	Salaires Horaires et Mensuels au 1er juillet 2006	
<u>I - PERSONNEL D'EXECUTION</u>			(151,67 H)
<u>NIVEAU I - Agents de production</u>			
Echelon 1	110	8,33 €	1 263,41 €
Echelon 2	120	8,41 €	1 275,54 €
<u>NIVEAU II - Agents techniques spécialisés</u>			
Echelon 1	210	8,54 €	1 295,26 €
Echelon 2	220	8,81 €	1 336,21 €
<u>NIVEAU III - Agents techniques qualifiés</u>			
Echelon 1	310	8,91 €	1 351,38 €
Echelon 2	320	9,29 €	1 409,01 €
<u>NIVEAU IV - Agents techniques hautement qualifiés</u>			
Echelon 1	410	9,92 €	1 504,57 €
Echelon 2	420	11,24 €	1 704,77 €
<u>II - PERSONNEL D'ENCADREMENT</u>			
<u>NIVEAU V - Contremaître</u>	500	12,52 €	1 898,91 €
<u>NIVEAU VI - Chef de culture ou d'élevage</u>	600	14,87 €	2 255,33 €
<u>NIVEAU VII - Régisseur ou Directeur d'exploitation</u>	700	17,98 €	2 727,03 €

ACCORD COLLECTIF de PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 9 JANVIER 2004
des SALAIRES des EXPLOITATIONS de POLY CULTURE et d'ELEVAGE, de MARAICHAGE,
d'HORTICULTURE, de PEPINIERES, des ENTREPRISES de TRAVAUX AGRICOLES et RURAUX
et des COOPERATIVES d'UTILISATION de MATERIEL AGRICOLE
de la MAYENNE

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles,
- la Confédération Paysanne,
- l'Union Horticole de la Mayenne,
- le Syndicat départemental des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux,
- la Fédération départementale des C.U.M.A.

d'une part, et

- l'Union départementale des Syndicats C.F.D.T.,
- l'Union départementale des Syndicats C.G.T.-F.O.,
- l'Union départementale des Syndicats C.G.T.,
- le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.

d'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés non cadres des exploitations :

- de polyculture et d'élevage (y compris les haras, mais à l'exclusion des centres d'entraînement de chevaux et des entreprises d'accoupage),
- de maraîchage,
- d'horticulture et de pépinières,
- des entreprises de travaux agricoles et ruraux,
- des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

de la Mayenne.

ARTICLE 2 - INCAPACITE TEMPORAIRE

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés visés à l'article 1 bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles,
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne :

a) Ils bénéficient d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de sorte que l'indemnisation globale (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90% du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 365 jours puis 75% de ce même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

- b)** Lors de chaque arrêt de travail, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :
- sans délai de carence, si l'arrêt est consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle,
 - après un délai de carence de trois jours dans les autres cas (maladie ou accident de la vie privée).
- c)** Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la Caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement
- d)** La rémunération à prendre en considération est celle retenue pour le calcul des indemnités journalières, (si, par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération).
- e)** Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

ARTICLE 3 - INCAPACITE PERMANENTE

Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66.66 %, d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 25 % du douzième des rémunérations perçues au cours des quatre trimestres civils précédant la date de mise en invalidité.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

S'agissant des pensions d'invalidité en cours de service auprès d'un organisme assureur autre que celui désigné à l'article 6 du présent accord, les revalorisations postérieures à la date d'effet du présent régime sont prises en charges par l'organisme désigné dans ce même article dans la mesure où elles ne le sont pas par l'organisme antérieurement désigné.

ARTICLE 4 – GARANTIE DECES

Les mêmes salariés bénéficient de la garantie décès dans les conditions suivantes :

- Capital décès :
 - 100 % du salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge
 - Versement anticipé de capitaux décès en cas d' IAD 3^{ème} catégorie.
- Indemnité frais d'obsèques :
 - Versement suite au décès du conjoint ou d'un enfant à charge d'une indemnité funéraire de 100 % PMSS.
- Rente éducation pour orphelins :
 - En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, est versé à chaque enfant orphelin une rente annuelle de :
 - . 50 points par an et par enfant jusqu'à 10 ans
 - . 75 points par an et par enfant de 11 à 17 ans
 - . 100 points par an et par enfant de 18 à 25 ans.

La valeur du point, fixée à la date de signature du présent accord à 19.0734 €, fait l'objet d'une revalorisation annuelle décidée par le conseil d'administration d'AGRI PREVOYANCE.

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

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

En cas de non renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations incapacité de travail ou invalidité.

ARTICLE 5 – COUVERTURE DES CHARGES SOCIALES PATRONALES

Les charges sociales dues sur les indemnités complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par AGRI PREVOYANCE.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations ouvrières, mais également de CSG et CRDS.

ARTICLE 6 – COTISATIONS ET ORGANISME GESTIONNAIRE

La gestion de la garantie incapacité de travail est assurée par AGRI PREVOYANCE, Institution de Prévoyance sise 21 rue de la Bienfaisance, 75 008 Paris.

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion à l'institution, sont assises sur la totalité des salaires et réparties comme suit :

Du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité temporaire	0.98	0.40	0.58
Incapacité permanente	0.32	0.25	0.07
Décès	0.40	0.20	0.20
TOTAL	1.70	0.85	0.85

Du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité temporaire	0.98	0.40	0.58
Incapacité permanente	0.32	0.25	0.07
Décès	0.40	0.29	0.11
TOTAL	1.70	0.94	0.76

A compter du 1^{er} avril 2006

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité temporaire	0.98	0.40	0.58
Incapacité permanente	0.32	0.27	0.05
Décès	0.40	0.35	0.05
TOTAL	1.70	1.02	0.68

Cependant les cotisations destinées à la couverture des prestations d'accident du travail ainsi que des prestations légales résultant de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sont exclusivement à la charge de l'employeur.

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0.14 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

ARTICLE 7 – DATE D'EFFET

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 29 février 2000 sont prorogées jusqu'au 31 mars 2004.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 01 avril 2004 pour une durée indéterminée et s'appliqueront aux nouveaux arrêts comme à ceux en cours d'indemnisation par AGRI PREVOYANCE à cette date.

ARTICLE 8 - REVISION DENONCIATION

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation à la demande de l'une des parties, au moins deux mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Mayenne, 128 Bd Jourdan - 53030 LAVAL Cedex 9.

Les conditions et les modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

ARTICLE 9 – EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans son champ professionnel d'application.

Fait à LAVAL, le 9 janvier 2004.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles,

M. Claude CHARON

- Pour la Confédération Paysanne de la Mayenne,

M. Daniel FOUCHER

- Pour l'Union Horticole de la Mayenne,

M. Daniel BOURGEOLET

- Pour le Syndicat départemental des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux,

M. Daniel MARTIN

- Pour la Fédération départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole,

M. Daniel FOUCHER

- Pour l'Union départementale des Syndicats C.F.D.T.,

M. Didier MARCHAIS

- Pour l'Union départementale des Syndicats C.G.T.-F.O.,

M. Loïc REVEILLE

- Pour l'Union départementale des Syndicats C.G.T.,

M. André LOISY

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.,

M. Michel TERPEREAU

GRILLE DE RACCORDEMENT
EN APPLICATION DE L'ARTICLE 17 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 73 du 04.12.1996)

COEFFICIENT ANCIEN	IDENTIFIANT	NIVEAU
100	110	I
105	120	
115	210	II
	220	
130	310	III
140	320	
160	410	IV
190	420	
225	500	V
280	600	VI
350	700	VII