

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 6 juillet 1972

(Etendue par Arrêté Ministériel du 20.02.1973 - J.O. du 17.03.1973)

- **des EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE, DE VITICULTURE**
- **des COOPERATIVES D'UTILISATEURS EN COMMUN DE MATERIEL AGRICOLE**
- **des CHAMPIGNONNIERES**
- **des ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
- **des EXPLOITATIONS DE MARAICHAGE ET DE PRODUCTIONS LEGUMIERES**

du département des HAUTES-PYRENEES

Mise à jour au 28 septembre 2006 - Avenant n° 76

SOMMAIRE

	Articles	Pages
<u>CHAPITRE I</u>		

CHAMP D'APPLICATION

- Champ d'application professionnel	1	7
- Ouvriers étrangers	2	7
- Apprentis	3	8
- Membres de la famille	4	8
- Incidences sur les contrats antérieurs	5	8
- Champ d'application territorial	6	8

CHAPITRE II

DUREE - REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

- Durée	7	8
- Révision et dénonciation	8	9

CHAPITRE III

PROCEDURE DE CONCILIATION

- Procédure conventionnelle de conciliation en matière de conflits collectifs du travail	9	9
- Procédure légale de conciliation	10	10
- Procédure conventionnelle de règlement des conflits collectifs individuels	11	10

CHAPITRE IV

LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL

ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

- Liberté d'opinion	12	10
- Représentation syndicale	13	11
- Délégués du personnel	14	12
- Comité d'entreprise	14 bis	12

CHAPITRE V

DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

- Permanence de l'emploi - Mensualisation	15	12
- Formation professionnelle	16	13
- Stages de formation et de développement	17	13
- Application des lois sociales	18	14
- Sous-entreprise et marchandage	19	14
- Régime de retraite complémentaire et de prévoyance	20	14

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

- Age d'admission aux travaux agricoles	21	15
- Présentation d'une attestation de cessation de travail	22	15
- Embauche	23	15
- Période d'essai	24	15
- Etablissement du contrat de travail	25	16
- Réintégration et priorité d'embauchage	26	16

CHAPITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

- Classification	27	<u>18</u>
------------------------	----	-----------

CHAPITRE VIII

REMUNERATIONS

- Rémunération	28	23
- Bases de calcul et échéances des salaires au temps pour les ouvriers non permanents	29	25
- Rémunération des femmes	30	25
- Majoration des salaires de l'ouvrier et de l'ouvrière non permanents .	31	25
- Salaires des jeunes ouvriers et apprentis	32	25
- Prime d'outillage	33	26
- Prime d'ancienneté	34	27
- Salaire des ouvriers changeant temporairement d'emploi	35	27
- Rémunérations annexes et remboursements de frais dus au personnel des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des CUMA - Déplacements effectués pour le compte de l'entreprise	35-1	

CHAPITRE IX

DUREE DU TRAVAIL

- Durée et définition du temps de travail hebdomadaire	36	28
- Variation saisonnière de l'horaire normal du travail	36-1	28
- Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail - récupération des heures perdues	36-2	30
- Définition et rémunération des heures supplémentaires - conventions de forfait - organisation du temps de travail en cycles	36-3	30
- Horaire de travail - Affichage - Registre d'horaires - Dispositions relatives au contrôle	36-4	32
- Repos hebdomadaire et jours fériés	37	32
- Article 38 - Absences	38	33

CHAPITRE X

PAYE

- Périodicité des règlements de salaires	39	33
- Bulletin de paye	40	34
- Livre de paye	41	34

CHAPITRE XI

AVANTAGES EN NATURE

- Nourriture	42	34
- Logement	43	35
- Blanchissage	44	36
- Evaluation et règlement des avantages en nature	45	36
- Frais d'emménagement et frais de voyage	46	37

CHAPITRE XII

CONGES PAYES

- Durée du congé	47	37
- Période de grands travaux	47-1	37
- Interdiction d'emploi pendant les congés	48	37

CHAPITRE XIII

AUTRES CONGES

- Congés pour évènements personnels - Congé de naissance ou d'adoption - Congé de formation économique, sociale et syndicale - Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	49	37
- Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement .	50	38
- Congé de maternité et congé d'adoption	51	38
- Indemnités journalières de maternité	52	39

CHAPITRE XIV

HYGIENE - SECURITE - LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

- Sécurité	53	39
- Travaux insalubres	54	39
- Logement	55	39
- Médecine du travail	56	39

CHAPITRE XV

DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Contrat à durée déterminée	57	40
- Contrat à durée indéterminée	58	40
- Procédure de licenciement	59	41
- Licenciement fondé sur un motif économique	60	42
- Départ à la retraite	60 bis	42
- Attestation de cessation de travail	61	43
- Certificat de travail	62	43

CHAPITRE XVI

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES

TITRE I - DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

- Définition des emplois et coefficients	63	44
------------------------------------------------	----	----

TITRE II - RECRUTEMENT - PERIODE D'ESSAI

- Période d'essai	64	44
- Contrat d'engagement	65	45

TITRE III - TEMPS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

- Temps de travail	66	45
- Rémunération	67	45
- Prime sur les résultats	68	45
- Avantages en nature	69	45
Frais d'emménagement	70	46

TITRE IV - CONGES POUR MALADIE

- Maladie de longue durée	71	46
- Remplacement en cas de maladie	72	46
- Congés de perfectionnement	73	46

TITRE V - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Délai-congé	74	46
- Indemnité de licenciement	75	47
- Allocation de fin de carrière	76	47

TITRE VI - REGIME DE PREVOYANCE

- Régime de prévoyance	77	48
------------------------------	----	----

CHAPITRE XVII

DISPOSITIONS RELATIVES AU DEPOT, A LA DATE D'EFFET

ET A L'EXTENSION DE LA CONVENTION

- Dépôt de la convention	78	48
- Date d'effet de la convention	79	48
- Extension de la convention	80	48
- <i>Champignons</i>	<i>Annexe I</i>	<i>49</i>
- <i>Accord paritaire de prévoyance</i>	<i>Annexe II</i>	<i>52</i>
- <i>Accord paritaire régime de prévoyance décès</i>	<i>Annexe III</i>	<i>55</i>
- <i>Grille de concordance des emplois</i>	<i>Annexe IV</i>	<i>60</i>

- E N T R E -

LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DES HAUTES-PYRENEES

LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA,

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS AGRICOLES DES CULTIVATEURS DE CHAMPIGNONS (FNSACC),

LE SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX,

LE SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES MARAICHERS ET DES PRODUCTEURS LEGUMIERS,

d'une part,

LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE (C.G.T.),

LA FEDERATION GENERALE DE L'AGRICULTURE (C.F.D.T.),

LA FEDERATION DES SALARIES AGRICOLES (C.G.T.-F.O.),

LA FEDERATION GENERALE DES CADRES (C.G.C.),

d'autre part,

Il a été conclu conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950 la convention collective suivante :

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - Champ d'application professionnel

(Avenant n° 38 du 21 novembre 1985). « La présente convention détermine les rapports entre les employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) et salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, de champignonnières, de maraîchage et productions légumières, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention les travailleurs salariés soumis à un statut législatif ou réglementaire présent ou à venir. »

Article 2 - Ouvriers étrangers

Les dispositions de la présente convention sont applicables sans réserve aux ouvriers étrangers.

Article 3 - Apprentis

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « Les titulaires d'un contrat d'apprentissage sont régis par les clauses de la présente convention collective dans la mesure où celles-ci ne sont pas contraires aux dispositions légales ou réglementaires. »

Article 4 - Membres de la famille

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré sont exclus du bénéfice de la présente convention à moins qu'ils n'apportent la preuve d'un contrat de travail nettement établi.

Article 5 - Incidences sur les contrats antérieurs

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

En aucun cas, la rémunération nette allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Article 6 - Champ d'application territorial

La présente convention est applicable aux exploitations visées à l'article 1er et situées sur le territoire du département des Hautes-Pyrénées. Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués quel que soit le domicile des parties et même si des terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

CHAPITRE II

DUREE - REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 7 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions de (Avenant n° 30 du 21 février 1984) « l'article L 132-6 du Code du Travail. »

(Avenant n° 30 du 21 février 1984) « En cas de dénonciation par application de l'article 8 ci-après, à défaut de la conclusion de nouvelles clauses conventionnelles, sauf accord des parties signataires visant la prolongation des dispositions dénoncées, celles-ci demeurent applicables dans les conditions prévues à l'article L 132-8, 3ème et 4ème alinéas du Code du Travail, pendant une durée d'un an » (Avenant n° 42 du 4 juin 1987) « à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article 8 ».

Article 8 - Révision et dénonciation

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987) « 1° Révision

La présente convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux autres parties et au directeur du travail, chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

La demande en révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Le directeur du travail, chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles doit provoquer la réunion de la commission mixte.

2° Dénonciation

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à tout moment à l'initiative des parties signataires. Elle est notifiée par son auteur aux autres signataires par pli recommandé avec préavis de trois mois.

Elle doit donner lieu à dépôt, conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du Code du Travail.

Les effets immédiats collectifs ou individuels de la dénonciation sont réglés par les dispositions contenues aux 3ème, 4ème, 6ème, 7ème alinéas de l'article L 132-8 du Code du Travail.

Dans les cas où la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans un délai maximum de 60 jours suivant la date de dénonciation.

De nouvelles propositions sont éventuellement jointes à la dénonciation. »

CHAPITRE III

PROCEDURE DE CONCILIATION

Article 9 - Procédure conventionnelle de conciliation en matière de conflits collectifs du travail (Avenant n° 30 du 21 février 1984) « et d'interprétation des clauses de la convention »

Les conflits collectifs du travail survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention, ainsi que ceux auxquels peut donner lieu l'interprétation de ses clauses, sont soumis à une commission paritaire de conciliation qui doit être constituée dès la signature de la présente convention (Avenant n° 30 du 21 février 1984) « et qui tiendra lieu de commission paritaire d'interprétation prévue à l'article L 132-17 du Code du Travail. »

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations ouvrières signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des syndicats patronaux.

Chaque représentant titulaire peut désigner un suppléant faisant partie de la même organisation que lui, si lui-même ne peut assister à la séance de conciliation.

La commission est présidée par (Avenant n° 30 du 21 février 1984) « le Directeur du Travail, chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou son représentant. »

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou ouvrière, signataire de la convention, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux membres de la commission dans un délai maximum de huit jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission de conciliation (*Avenant n° 30 du 21 février 1984*) « et d'interprétation. »

Le secrétariat de cette commission est assuré par «(*Avenant n° 30 du 21 février 1984*) « le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. »

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

(*Avenant n° 30 du 21 février 1984*). « En matière de règlement des conflits collectifs, » les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, de non conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur le champ, il doit être signé par le président et les membres de la commission ainsi que les représentants des parties lorsque celles-ci ont été convoquées.

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

(*Avenant n° 30 du 21 février 1984*). « Le résultat des réunions de la commission paritaire d'interprétation est consigné dans un procès-verbal.

Le dépôt des procès-verbaux de conciliation, partielle ou totale, de non conciliation ou d'ajournement et des procès-verbaux portant accord sur l'interprétation des clauses conventionnelles est effectué conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du Code du Travail. »

Article 10 - Procédure légale de conciliation

(*Avenant n° 30 du 21 février 1984*). « Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle décrite ci-dessus ou, s'ils l'ont été, en cas de non conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les dispositions des chapitres II, III, IV et V du Titre II du Livre V du Code du Travail. ».

Article 11 - Procédure conventionnelle de règlement de conflits individuels

Les conflits individuels survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 9 ci-dessus.

CHAPITRE IV

LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL

ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 12 - Liberté d'opinion et droit syndical

(*Avenant n° 42 du 4 juin 1987*). « Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du Code du Travail.

(Avenant n° 44 du 16 juin 1988). « Dans le cadre et sous la réserve de l'application des dispositions de l'article L 412-2 du Code du Travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour le salarié d'appartenir ou non à une confession, à un syndicat ou à une organisation politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la répartition du travail, la formation professionnelle, la classification, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de congédiement. »

Article 13 - Représentation syndicale

(Avenant n° 30 du 21 février 1984). « 1°) Délégués syndicaux

Pour l'ensemble de la circonscription délimitée par le champ d'application de la présente convention collective, à savoir l'ensemble du département des Hautes-Pyrénées, chaque organisation syndicale signataire de la convention désignera deux délégués interentreprises titulaires et deux délégués suppléants.

Ces délégués pourront disposer, pour exercer leurs fonctions, de quinze heures par mois au maximum.

Le délégué appelé à quitter son travail pour l'accomplissement de sa mission, doit informer son employeur au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de force majeure. Le délégué syndical ne peut intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui peut l'accompagner. A la demande de l'un des deux délégués, il peut être fait appel à l'assistance de l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne peut être reconnue que si la désignation de celui-ci a été préalablement notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par l'organisation dont il relève, à la fois au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, à l'organisation patronale signataire de l'accord et à son employeur. La remise à l'employeur d'une simple lettre contre récépissé vaut également notification à l'égard de ce dernier.

L'organisation patronale signataire doit notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs.

Dans les exploitations occupant habituellement, au sens des dispositions de l'article L 412-11 du Code du Travail, au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les formes prévues à l'article D 412-1 du même code, un ou plusieurs délégués pour les représenter auprès de l'employeur. Il est fait, dans ce cas, application intégrale à leur égard, des dispositions des articles L 412-11 à L 412-21 du Code du Travail. Le délégué syndical d'entreprise bénéficie, notamment, dans l'exercice de ses fonctions, du crédit d'heures prévu à l'article L 412-20 dudit Code.

En application de l'article L 412-18 du Code du Travail, l'employeur ne peut licencier un délégué syndical ou un ancien délégué syndical qu'après autorisation obtenue de l'inspecteur du travail, sur demande présentée dans les conditions et suivant les modalités précisées par l'article R 412-5 du Code du Travail. Il devra en tenir informée l'organisation syndicale dont relève le délégué.

D'une façon générale, le délégué syndical dûment désigné bénéficie dans l'exercice de son mandat des garanties particulières accordées par la loi.

2°) Section syndicale

Dans toutes les exploitations, quel qu'en soit l'effectif, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer librement une section syndicale qui est chargée d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L 411-1 du Code du Travail. »

Article 14 - Délégués du personnel

(Avenant n° 30 du 21 février 1984). « Dans les exploitations répondant aux conditions d'effectif définies par les articles L 421-1 et L 421-2 du Code du Travail, soit ayant au moins onze salariés, des délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions des articles L 423-1 et suivants dudit code. Ils ont les attributions et pouvoirs définis aux articles L 422-1 et suivants du Code du Travail, qu'ils exercent suivant les modalités prévues par les articles L 424-1 et suivants du Code du Travail et sous les garanties édictées par les articles L 425-1 et suivants du même Code. »

Article 14 bis - Comité d'entreprise

Les comités d'entreprise sont institués conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans toutes les entreprises employant plus de cinquante salariés.

Les ressources de ces comités sont constituées, notamment, par une contribution de l'employeur dont le montant ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires nets déclarés.

A cette contribution patronale destinée au financement des activités sociales et culturelles doit s'ajouter la subvention de fonctionnement prévue par l'article L 434-8 du Code du Travail.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 15 - Permanence de l'emploi - Mensualisation

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Est considéré comme ouvrier permanent à temps complet, celui qui bénéficie de la sécurité de l'emploi et auquel l'employeur garantit une rémunération basée sur la durée légale du travail, cette garantie persistant jusqu'au départ du salarié.

L'ouvrier permanent à temps partiel est celui auquel l'employeur offre la même garantie que ci-dessus mais sur une base inférieure à la durée légale du travail. Il bénéficie d'un salaire garanti qui rémunère le temps de travail prévu au contrat pour une durée inférieure à la durée légale hebdomadaire.

Le salarié permanent doit bénéficier de la mensualisation.

La rémunération est alors mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année. « La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de trente neuf heures se calcule en multipliant par 169 la rémunération horaire correspondant au coefficient de l'emploi occupé. »

Compte-tenu de la durée du travail prévue au contrat, la rémunération mensuelle de l'ouvrier permanent à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié permanent à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe le même emploi.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures et sous réserve des dispositions de la présente convention, applicables aux salariés concernés par la variation saisonnière de l'horaire normal de travail (art.36-1 et 36-2), elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle. »

Article 16 - Formation professionnelle

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de 18 ans peuvent, sans réduction de leur salaire, disposer du 1er octobre au 31 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre une réduction des congés payés.

Article 17 - Stages de formation et de perfectionnement

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1974). « Les travailleurs salariés agricoles peuvent demander à leurs employeurs des autorisations d'absences pour suivre des cours ou stages de formation professionnelle ou de perfectionnement dispensés par des établissements agréés, présentant un intérêt pour l'agriculture.

Sauf cas particulier examiné ci-dessus, le droit au congé n'est ouvert qu'après une ancienneté de deux ans au minimum.

Pendant la période de ces cours ou stages, le contrat de travail ou d'apprentissage est suspendu ; la reprise du travail à leur issue est automatique.

L'employeur ne peut pas refuser de donner son autorisation mais choisit la période qui lui paraît la plus opportune en tenant compte, d'une part, des nécessités de la culture et, d'autre part, des dates d'ouverture de ces cours ou stages.

Sa décision doit permettre à l'ouvrier ou à l'apprenti de s'absenter dans les douze mois qui suivent la demande ; elle doit être signifiée à l'ouvrier ou à l'apprenti au moins trois mois avant la date d'ouverture précitée.

En cas de difficultés, le directeur du travail, chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles sera pris comme arbitre.

Lors du retour, l'employeur peut exiger un certificat d'assiduité.

Cependant, les travailleurs salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel ou bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ont droit, pendant les deux premières années de présence dans l'entreprise et jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des stages de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat au titre du présent article. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé. »

Article 18 - Application des lois sociales

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations d'assurances sociales agricoles pour tous les ouvriers permanents ou occasionnels. En cas de cessation ou de résiliation du contrat de travail, les employeurs sont tenus d'en informer la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de leur département.

Il est interdit à tout employeur d'occuper un ouvrier étranger non muni d'une carte de travail, délivrée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Dans les mêmes conditions, il est interdit à tout ouvrier étranger, non muni de " titre de travail " valable, d'occuper un emploi salarié. »

Article 19 - Sous entreprise et marchandage

Conformément aux dispositions de (Avenant n° 42 du 4 juin 1987) « l'article L 125-1 du Code du Travail », l'exploitation des ouvriers par des sous entrepreneurs ou marchandage est interdite.

Article 20 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

(Avenant n° 4 du 20 février 1975). « 1°) Retraite complémentaire

Tout employeur est tenu d'adhérer pour ses salariés au régime de retraite complémentaire dans les conditions prévues par la convention collective nationale du 24 mars 1971, étendue par arrêté du Ministère de l'Agriculture en date du 30 août 1971. »

(Avenant n° 63 du 17 décembre 1998) « 2°) Assurance décès

Les salariés affiliés au régime de retraite complémentaire prévu au paragraphe précédent bénéficieront d'une garantie " décès " qui leur sera assurée par la CAMARCA PREVOYANCE dans les conditions précisées aux termes de l'accord paritaire de prévoyance décès du 17 décembre 1998. L'accord prévoyance décès figure en Annexe III de la présente convention.

Le taux de la cotisation, intégralement supportée par l'employeur, est fixé à 0,40 % de l'assiette constituée par le salaire mensuel réellement perçu par le salarié.

3°) Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident

Les salariés non cadres employés sur les exploitations et entreprises visées à l'article 1er de la présente convention, bénéficient d'une garantie de rémunération assurée par la CAMARCA PREVOYANCE dans les conditions prévues par l'accord de prévoyance du 2 décembre 1997, dès le 1er jour d'activité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter d'un an de présence dans la profession en cas d'accident ou maladie de la vie privée. L'accord de prévoyance figure en Annexe II de la présente convention.

4°) Garantie invalidité

Les salariés visés au 3°) ci-dessus bénéficient, en cas d'incapacité permanente, d'une pension mensuelle, dans les conditions prévues par l'accord de prévoyance du 2 décembre 1997 figurant en Annexe II. »

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 21 - Age d'admission aux travaux agricoles

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « Les enfants ne peuvent être employés ni admis à aucun titre dans les exploitations, entreprises ou établissements agricoles, avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire. Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les adolescents effectuent, pendant les périodes de vacances scolaires, des travaux légers dans les strictes conditions définies par l'arrêté ministériel du 3 décembre 1970 modifié par l'arrêté ministériel du 13 juillet 1977. »

Article 22 - Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsque l'employeur engage un ouvrier, il doit exiger de celui-ci la présentation d'une attestation de cessation de travail, mentionnant la date à laquelle il sera libre de tout engagement, ou d'un certificat de travail, sous peine de s'exposer de la part de l'ancien employeur à une demande de dommages et intérêts pour débauchage.

Article 23 - Embauche

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés.

Les salariés pourvus par ailleurs d'un emploi normal ne peuvent être occupés qu'exceptionnellement pour les travaux résultant de la pratique de l'entraide au moment des grands travaux ou des travaux spéciaux et urgents.

Dans le but d'assurer le plein emploi aux ouvriers agricoles en période de chômage constaté, il est recommandé aux employeurs d'embaucher, par priorité, les ouvriers agricoles en chômage accidentel.

Article 24 - Période d'essai

(Avenant n° 27 du 15 mars 1983). « L'engagement définitif d'un salarié n'intervient qu'à l'expiration d'une période d'essai ; en conséquence, sauf accord écrit entre les parties, portant dispense de la période d'essai, tout engagement est conclu à l'essai. »

(Avenant n° 30 du 21 février 1984). « La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

. Contrat à durée déterminée

- contrat dont la durée initialement envisagée est au plus égale à six mois : un jour par semaine, dans la limite de deux semaines.

- contrat dont la durée initialement envisagée est supérieure à six mois : un mois.

(Avenant n° 64 du 12 octobre 1999) « Contrat à durée indéterminée »

- ouvrier non permanent : huit jours
- ouvrier permanent : un mois.

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

Le licenciement de l'ouvrier à la fin de la période d'essai ne lui fait pas perdre la qualité de permanent.

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

Article 25 - Etablissement du contrat de travail

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « Quelle qu'en soit sa nature, à durée indéterminée ou à durée déterminée, le contrat de travail devra faire l'objet d'un écrit.

De plus, le contrat de travail à durée déterminée, visé par l'article L 121-5 du Code du Travail, devra être conclu dans les conditions et formes édictées par les articles L 122-1 et suivants du Code du Travail. »

(Avenant n° 50 du 7 mars 1990). « Contrat de travail intermittent »

Des contrats de travail intermittent tels qu'ils sont prévus par l'article L 212-4-8 du Code du Travail peuvent être conclus dans les conditions et suivant les modalités résultant des dispositions de l'article 9-3 de l'Accord National du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail en agriculture, afin de pourvoir des emplois permanents, définis ci-après, qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées :

- Elevage : gardiennage des troupeaux en estives.

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions de l'article L 212-4-9 du Code du Travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit. Il porte obligatoirement la mention de :

- 1) - la qualification du salarié
- 2) - les éléments de la rémunération
- 3) - la durée annuelle minimale de travail du salarié
- 4) - les périodes travaillées
- 5) - la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. »

Article 26 - Réintégration et priorité d'embauche

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « 1°) maladies et accidents non professionnels »

Le contrat de travail de l'ouvrier qui interrompt son activité pour cause de maladie ou accident non professionnel est suspendu pendant la durée de cette interruption sous réserve qu'elle n'ait pas excédé trois mois.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de trois mois, le contrat de travail peut être rompu de ce fait. L'employeur est alors tenu au respect des dispositions des articles L 122---10 et suivants du Code du Travail et de régler, le cas échéant, l'indemnité de licenciement prévue par l'article 58 de la présente convention collective. De plus, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant les trois mois qui suivent l'expiration de la période de suspension précitée.

2°) maladies professionnelles et accidents du travail

Le contrat de travail d'un salarié en arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle est suspendu ou résilié pendant la durée de l'arrêt ainsi provoqué, dans les conditions prévues aux articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

L'ouvrier qui a interrompu son travail pour cause d'accident du trajet, sous réserve que son état physique dûment constaté par un médecin du travail lui permette de reprendre son activité antérieure, sera réintégré dans son ancien emploi à condition que son arrêt de travail n'ait pas excédé six mois.

3°) maternité

La salariée qui a suspendu le contrat de travail pour cause de maternité est réintégrée de plein droit dans son emploi, conformément aux dispositions de l'article L 122-26 du Code du Travail.

4°) service préparatoire et rappel sous les drapeaux

La réintégration est de plein droit pour le salarié après le service préparatoire ou lorsqu'il a été rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque.

5°) appel sous les drapeaux

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est précisé à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant de la même catégorie que le sien est supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux personnes qui, ayant cessé d'être aptes au service national après leur incorporation et classés " réformés temporaires " ou " réformés définitifs " sont renvoyés dans leur foyer. »

CHAPITRE VII

(Avenant n° 64 du 12 octobre 1999)
« CLASSIFICATION DES EMPLOIS »

« Article 27 : Classification »

A - Ouvriers des exploitations de champignonnières

La classification des emplois et les coefficients de rémunérations applicables aux ouvriers non cadres occupés sur les exploitations de champignonnières sont ceux définis à l'annexe I « Champignons » à la présente convention »

B - Ouvriers des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des CUMA et des exploitations de maraîchage et de productions légumières

Les salariés, hommes ou femmes, des exploitations et entreprises visées par la présente convention, à l'exception des cadres bénéficiant de dispositions particulières, définies au chapitre XVI de la présente convention, sont classés en catégories définies ci-après auxquelles sont affectés des niveaux et des échelons.

Niveau 1 - Echelon 1 - Emploi d'exécutant	
Aide d'exploitation - 1er échelon	
Définition	Quelques exemples illustrant la définition
<ul style="list-style-type: none">◆ Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière.◆ Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation, sans avoir à faire preuve d'initiative.◆ Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.◆ Le salarié n'utilise pas, même occasionnellement d'engin à traction moteur.◆ Après 6 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.	<ul style="list-style-type: none">◆ manoeuvre,◆ travaux simples d'entretien : plein de carburant, graissage des outils motorisés ou pas,◆ aide aux récoltes,◆ vendangeur-coupeur,◆ aide à la mise en place de plants, fruits, légumes et tabac,◆ lavage, triage et conditionnement des fruits, légumes et tabac,◆ castreur de maïs◆ aide à l'alimentation du bétail,◆ aide à la traite,◆ chargeur et ramasseur de volailles,◆ abattage et plumage,◆ aide à la transformation,◆ petits entretiens et services dans l'agro-tourisme,

Niveau 1 - Echelon 2 - Emploi d'exécutant	
Aide d'exploitation - 2ème échelon	
<p style="text-align: center;">Définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité). ◆ Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. ◆ Salarié(e) qui oeuvre avec dextérité à partir de consignes précises l'emploi défini à l'échelon 1 du même niveau. ◆ Salarié(e) ayant 6 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau. ◆ L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et/ou de véhicules attelés de maniement simple ainsi que leur entretien élémentaire. ◆ L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur les plans économique ou de la sécurité des personnes. 	<p style="text-align: center;">Quelques exemples illustrant la définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ idem aide d'exploitation - 1er échelon ◆ contrôle et assure l'entretien élémentaire des matériels nécessaires à l'exécution de son travail.

Niveau 2 – Echelon 1 – Emploi spécialisé	
Ouvrier spécialisé - 1er échelon	
<p style="text-align: center;">Définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Emploi comportant des tâches plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage et nécessitant une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. ◆ Dans l'exécution de sa tâche, le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent ◆ Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur les plans économique, de la sécurité des personnes ou de l'environnement. ◆ L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées ou à réglage simple. ◆ Le salarié peut conduire des tracteurs et des engins à traction moteur, des outils portés ou attelés. ◆ Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA. 	<p style="text-align: center;">Quelques exemples illustrant la définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ réglage, entretien courant et vérification journalière des matériels motorisés ou non et des bâtiments selon des consignes données. ◆ conducteur de tracteur ◆ réglage de l'arrosage ◆ tailleur de vigne, vendangeur-porteur, ◆ aide-arboriculteur, taille et éclaircissage des arbres fruitiers ◆ aide-vacher ◆ aide-berger ◆ aide-porcher ◆ aide-gaveur ◆ aide en élevage de lapins ◆ découpe de volailles, ◆ participation à la préparation des conserves, ◆ salarié en agro-tourisme participant à la préparation des repas. ◆ employé de bureau pouvant établir des factures et des bulletins de salaire

<ul style="list-style-type: none"> ◆ Après 1 an maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2. ◆ CUMA et ETARF : Salarié pouvant effectuer occasionnellement tous travaux non spécialisés, débutant assurant des travaux spécialisés. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ CUMA et ETARF : débutant dans la conduite automoteurs, bras hydraulique, engins de terrassements, de nivellement, épandage de solution azotée.
<p align="center">Niveau 2 - Echelon 2 - Emploi spécialisé</p>	
<p align="center">Ouvrier spécialisé - 2ème échelon</p>	
<p align="center">Définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Même définition que pour l'ouvrier spécialisé 1er échelon. ◆ L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. ◆ Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données. ◆ Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA. ◆ Salarié ayant 1 an maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau. <p>◆ CUMA et ETARF :</p> <ul style="list-style-type: none"> ∪ Salarié ayant 12 mois d'expérience continue (ou 2 campagnes pour les salariés sous contrat à durée déterminée) maximum dans le niveau 2, échelon 1 ∪ Salarié titulaire du permis poids lourd ∪ Salarié capable d'organiser son travail quotidien sous l'autorité d'un responsable, pouvant effectuer occasionnellement tous travaux non spécialisés. 	<p align="center">Quelques exemples illustrant la définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ idem ouvrier spécialisé - 1er échelon ◆ surveillance de séchoirs à céréales
<p align="center">Niveau 3 - Echelon 1 - Emploi qualifié</p>	
<p align="center">Technicien qualifié - 1er échelon</p>	
<p align="center">Définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. ◆ Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est 	<p align="center">Quelques exemples illustrant la définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise immédiate des mesures qui s'imposent. ◆ interprétation des étiquettes des produits sanitaires et phytosanitaires, préparation et exécution des traitements (sauf pour CUMA et ETARF). ◆ tous travaux de préparation de sols et semis

<p>demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage de matériel par exemple).</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. ◆ Le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle. ◆ A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires. ◆ Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA. ◆ Après 12 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2. ◆ CUMA et ETARF : Salarié capable d'organiser seul son travail hebdomadaire en fonction d'instructions pouvant être appelé à effectuer occasionnellement toutes tâches et tous travaux non spécialisés. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ vacher ◆ berger ◆ porcher ◆ gaveur ◆ préparation des commandes ◆ livraison, vente, responsable des encaissements ◆ employé de bureau, capable d'établir les déclarations sociales et de TVA. ◆ CUMA et ETARF : débutant en conduite de super lourd, débutant dans l'activité d'épandage d'ammoniac agricole, capable d'assurer seul une réparation ou remise en état simple du matériel, pouvant assurer l'entretien des bâtiments d'exploitation. ◆ Maraîchage et productions légumières : récolte mécanique, livraisons au moyen de véhicules routiers d'un tonnage (P.T.A.C.) inférieur à huit tonnes.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Niveau 3 - Echelon 2 - Emploi qualifié</p>	
<p>Technicien qualifié - 2ème échelon</p>	
<p style="text-align: center;">Définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. ◆ Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail, dans le cadre des instructions données. ◆ Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail. ◆ Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA. ◆ Salarié ayant 18 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau. ◆ CUMA et ETARF : Salarié ayant 18 mois d'expérience (ou 2 campagnes) maximum dans le niveau 3, échelon 1. 	<p style="text-align: center;">Quelques exemples illustrant la définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ idem technicien qualifié - 1er échelon ◆ organisation de chantiers, conduite d'un atelier de production ou d'une culture à partir d'instructions ◆ CUMA et ETARF : Salarié titulaire du certificat d'aptitude à l'application des produits antiparasitaires et phytosanitaires et à l'interprétation des étiquettes.

Niveau 4 - Echelon 1 - Emploi hautement qualifié	
Technicien hautement qualifié - 1er échelon	
<p style="text-align: center;">Définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus. ◆ Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise. ◆ Emploi correspondant au référentiel technique du BTA. ◆ Après 18 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2. ◆ CUMA et ETARE : Salarié capable d'assurer seul et avec initiative une réparation ou remise en état complexe du matériel, ayant suivi une formation à la demande de l'employeur ou du salarié, ayant de l'expérience dans l'entreprise. 	<p style="text-align: center;">Quelques exemples illustrant la définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ suivi, entretien et réparation d'un parc matériel ◆ chauffeur hautement qualifié ◆ responsable d'atelier de séchage de tabac ◆ travaux viticoles de réglage des appareils de traitement ◆ vacher, berger, porcher, gaveur hautement qualifié ◆ responsable de laiterie ◆ emploi de bureau qualifié, capable d'arriver jusqu'à l'enregistrement des opérations diverses de fin d'exercice, sous le contrôle d'un expert-comptable. ◆ Maraîchage et productions légumières : salarié assurant régulièrement les livraisons quelque soit le tonnage du véhicule utilisé.

Niveau 4 - Echelon 2 - Emploi hautement qualifié	
Technicien hautement qualifié - 2ème échelon	
<p style="text-align: center;">Définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou d'un chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique des activités, enregistrement des données sur informatique...). ◆ Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et, de façon accessoire et temporaire, l'organisation de travail en équipe. ◆ Emploi correspondant au référentiel technique du BTA. ◆ Salarié ayant 18 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau. ◆ CUMA et ETARE : Salarié ayant 18 mois d'expérience (ou 2 campagnes) maximum dans le niveau 4, échelon 1, 	<p style="text-align: center;">Quelques exemples illustrant la définition</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ idem technicien hautement qualifié - 1er échelon ◆ gestion, entretien et réparation d'un parc matériel ◆ relations fournisseurs ◆ responsable de chantier

capable d'assurer seul une réparation ou remise en état très complexe du matériel.
 Salarié capable d'organiser le planning des chantiers en l'absence de l'employeur, d'être responsable d'un atelier de réparation, d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe.

La relation entre les anciennes classifications assorties de coefficients hiérarchiques correspondants et les nouvelles classifications telles que spécifiées ci-dessus fait l'objet de la grille de raccordement annexée à la présente convention.

CHAPITRE VIII

REMUNERATIONS

Article 28 : Rémunération

(Avenant n°76 du 28 septembre 2006) A compter du 1^{er} juillet 2006, les ouvriers sont rémunérés sur la base des salaires indiqués ci-dessous :

Niveaux	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 h)
N 1 – E 1	8,27 €	1 254,31 €
N 1 - E 2	8,34 €	1 264,93 €
N 2 - E 1	8,45 €	1 281,61 €
N 2 - E 2	8,49 €	1 287,68 €
N 3 - E 1	8,68 €	1 316,50 €
N 3 - E 2	8,87 €	1 345,31 €
N 4 - E 1	9,23 €	1 399,91 €
N 4 - E 2	9,53 €	1 445,42 €

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué.

(Avenant n°74 du 18 juillet 2006) Les salaires des cadres sont fixés, à compter du 1^{er} juillet 2006, à :

Classification	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 h)
Groupe III	250	10,20 €	1 547,34 €
Groupe II	300	10,84 €	1 644,10 €
Groupe I	370	11,73 €	1 779,09 €

Article 29 - Bases de calcul et échéances des salaires au temps pour les ouvriers non permanents

Sous réserve de l'observation des dispositions des articles 15 et 16 de la présente convention, les parties peuvent convenir d'un salaire forfaitaire lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies :

- la durée hebdomadaire du travail est fixée à l'avance de façon régulière et uniforme,
- les parties en conviennent expressément dans le cadre du contrat de travail prévu à l'article 25,
- le forfait ne doit pas constituer une formule de rémunération désavantageuse pour le salarié et doit rémunérer toutes les heures accomplies y compris les heures supplémentaires.

Ce salaire peut être fixé :

- à la semaine,
- au mois.

Le salarié qui effectue des heures supplémentaires au-delà de l'horaire hebdomadaire convenu doit percevoir la rémunération de ces heures en sus dudit salaire.

Article 30 - Rémunération des femmes

Conformément aux prescriptions de l'article L 140-2 du Code du Travail, 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 31 - Majoration des salaires de l'ouvrier et de l'ouvrière non permanents

(Abrogé par avenant n° 66 du 12 octobre 1999)

Article 32 - Salaire des jeunes ouvriers et apprentis

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « 1° Jeunes ouvriers

Les taux des salaires applicables aux jeunes ouvriers et ouvrières de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des ouvriers et ouvrières adultes de même catégorie professionnelle :

- 80 % avant dix-sept ans
- 90 % entre dix-sept et dix-huit ans.

Toutefois, à égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes ouvriers et ouvrières perçoivent le salaire des adultes. En outre, conformément aux dispositions de l'article R 141-1 du Code du Travail, cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Au-dessus de dix-huit ans, les jeunes ouvriers et ouvrières sont considérés comme adultes et recevront le salaire de leur catégorie. »

La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

- 1er semestre 15 % du SMIC
- 2ème semestre 25 % du SMIC
- 3ème semestre 35 % du SMIC
- 4ème semestre 45 % du SMIC
- 5ème et 6ème semestres 60 % du SMIC

. Prolongation de la durée de l'apprentissage dans les cas de :

- Echec à l'examen et retard dans le début du cycle d'apprentissage ou suspension de celui-ci (Art. L 117-9 et 117-13 du Code du Travail) : rémunération du dernier semestre précédant la dérogation.

- Etat de santé de l'apprenti handicapé (Art. R 119-78 du Code du Travail) : majoration de 15 points du taux de rémunération du dernier semestre.

. Réduction de la durée de l'apprentissage :

- Apprentis désirant achever une formation déjà suivie pendant un an au moins dans un établissement d'enseignement technologique ou dans le cadre d'un contrat de qualification et apprentis titulaire d'un diplôme ou titre homologué supérieur (Art. R 117-7 et R 117-7-1 du Code du Travail) : rémunération de la deuxième année d'apprentissage.

- Formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment (Art. R 117-7-2 du Code du Travail) : majoration de 15 points du taux de rémunération du dernier semestre de la durée normale définie par l'article L 115-2 du Code du Travail.

. Majoration pour l'âge :

Les pourcentages de rémunération résultant des dispositions ci-dessus sont uniformément majorés de :

- 10 points à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ;

- 20 points à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge de 21 ans ;

- 30 points à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge de 23 ans.

Cette majoration ne peut avoir pour effet de porter à plus de 75 % du SMIC les pourcentages de base prévus à l'article D 117-1 du Code du Travail, tels qu'ils sont repris au premier alinéa du présent article.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs par la réglementation en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux 3/4 du salaire. »

Article 33 - Prime d'outillage

En règle générale, l'outillage est fourni par l'employeur. Si, exceptionnellement, l'ouvrier est tenu de fournir les outils, il doit percevoir une prime spéciale d'outillage qui est fixée par les deux parties avant le commencement du travail et doit être stipulée sur le contrat de travail.

Cette prime doit être proportionnelle à l'amortissement normal de l'outillage utilisé.

Article 34 - Prime d'ancienneté

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1974). « Au titre de l'ancienneté, il est attribué les majorations de salaire brut suivantes :

- 3 % après 3 ans de présence continue sur l'exploitation,
- 5 % après 6 ans de présence continue sur l'exploitation,
- 7 % après 10 ans de présence continue sur l'exploitation, »
- (Avenant n° 47 du 22 juin 1989) « 10 % après 15 ans de présence continue sur l'exploitation. »

Article 35 - Salaire des ouvriers changeant temporairement d'emploi

L'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire ; l'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il est employé. A partir de trois mois d'activité dans la qualification supérieure, cette qualification reste acquise.

Dans les deux cas, ces changements n'influent pas sur la permanence de l'emploi.

(Avenant n° 38 du 21 novembre 1985). « Article 35-1 : Rémunérations annexes et remboursements de frais dus au personnel des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des CUMA - Déplacements effectués pour le compte de l'entreprise

Pour l'application des dispositions qui vont suivre, il y a lieu de distinguer entre :

- le petit déplacement qui laisse la possibilité au salarié qui l'effectue sur ordre de l'employeur, de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle,
- le grand déplacement qui met le salarié dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

A - Rémunération du temps de transport

Est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le temps consacré par un salarié à la conduite d'un engin quel qu'il soit pour se rendre sur un chantier ou tout autre lieu de travail ou en revenir.

Lorsque le salarié est transporté par son employeur, seul le temps de transport " aller ", compté du lieu de rassemblement au chantier ou au lieu de travail, est rémunéré. Le calcul de la rémunération se fait sur la base du tarif des heures normales.

B - Remboursement des frais de déplacement et de séjour

Dans le cadre du petit déplacement, le salarié retenu inopinément sur un chantier par son employeur après l'horaire journalier habituel de travail et obligé, de ce fait, à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu'il aura engagés, sur présentation d'une note, dans la limite de quatre fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Dans les chantiers qui ne concernent pas directement la production agricole, où les travaux s'effectuent selon un horaire fixe et préétabli, les salariés percevront une prime de panier, sous réserve :

- qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leurs repas,
- qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'employeur.

Le montant de cette indemnité est fixé à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Dans le cadre du grand déplacement, les frais de transport du salarié pour rentrer à son domicile sont pris en charge par l'employeur, pendant la durée du chantier, dans les limites ci-après :

- chantier distant de moins de 200 kilomètres : 1 fois par semaine,
- chantier distant de 200 à 400 kilomètres : 1 fois par quinzaine.

Les frais de séjour sont à la charge intégrale de l'employeur qui procédera au choix de la "pension", en accord avec son salarié. »

CHAPITRE IX

DUREE DU TRAVAIL

Il est convenu de faire application, en matière de durée du travail, des dispositions de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié, sous réserve des aménagements ci-après :

(Avenant n° 27 du 15 mars 1983). « Article 36 - Durée et définition du temps de travail hebdomadaire

La durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine, conformément aux dispositions de l'Ordonnance du 30 janvier 1982 et de l'Accord National du 23 décembre 1981 étendu.

Cette durée s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte et au repas ainsi que des périodes d'inaction résultant de la volonté du salarié sauf dispositions contractuelles plus favorables.

Sont, notamment, assimilés au temps de travail effectif pour la détermination de la durée normale du travail tous les cas visés au 2ème alinéa de l'article 6-1 de l'Accord National du 23 décembre 1981 étendu. »

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Article 36-1 - Variation saisonnière de l'horaire normal du travail

1°) - Programmation indicative et changements d'horaire

Sauf en ce qui concerne le personnel salarié occupé sur les exploitations de champignonnières qui relève, en cette matière, des dispositions spécifiques contenues à l'Annexe I " Champignonnières " à la présente convention, la durée normale du travail visée à l'article 36 peut être répartie dans le cadre de l'année civile pour des raisons tenant à la variation saisonnière de l'activité. Cette répartition ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des variations d'horaires excédant 8 heures en plus de la durée normale hebdomadaire de travail et ce, sous réserve des dispositions ci-après du dernier alinéa de l'article 36-2.

Cette variation pourra être appliquée, en cas de morte-saison, dans la limite de 150 heures. La morte-saison devra se situer dans les périodes indiquées ci-dessous :

- Elevage, vaches laitières : 1er décembre au 31 mars de l'année suivante
- Arboriculture : 1er octobre au 31 janvier de l'année suivante
- Céréales : 1er décembre au 31 mars de l'année suivante
- Viticulture : 1er novembre au 28 février de l'année suivante.

La période de morte-saison pourra être modifiée par accord écrit dans chaque exploitation ou entreprise en fonction des productions et évolution des spéculations.

La récupération se fera pendant la période des grands travaux.

Périodes indicatives :

Céréales : semis, irrigation, moisson

Viticulture et arboriculture : taille, éclaircissage, relevage, irrigation, récolte.

Elevage : vèlage, agnelage, ensilage.

Pour la polyculture, l'employeur pourra faire le choix entre les différentes périodes suivant les spéculations pratiquées.

Les dispositions qui précèdent ne sont applicables qu'aux salariés dont la rémunération est mensualisée au minimum sur la base de la durée légale du travail.

L'employeur qui prévoit de recourir à la variation d'horaire doit communiquer par écrit au personnel de l'entreprise ou à ses représentants, une programmation propre à l'entreprise. La modification de cette programmation peut intervenir à tout moment à condition d'être communiquée au personnel ou à ses représentants. Les salariés concernés doivent être prévenus des changements d'horaire au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure.

2°) - Rémunération en cas de variation d'horaire

Le salaire mensualisé n'est pas réduit du fait d'un horaire inférieur à 39 heures. Les heures non effectuées au dessous de 39 heures et qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont récupérables dans le cadre de l'année civile et dans les conditions fixées ci-dessus. Ces heures de récupération ouvrent droit à une indemnité, versée au salarié en sus du salaire mensualisé, égale à 25 % du salaire horaire par heure normale effectuée au-delà de 39 heures. Cependant, cette indemnité de 25 % n'est pas due lorsque, au cours d'une période annuelle, les heures de récupération ne sont récupérées que dans la proportion de 80 %. Par récupération au sens des dispositions précitées, il faut entendre la faculté donnée à l'employeur de prolonger l'horaire de travail d'un nombre d'heures correspondant aux heures de travail non effectuées en dessous de la durée normale du travail.

3°) Régularisation en fin de période annuelle

Les parties conviennent d'appliquer, sur ce point, le paragraphe 6 de l'article 6-2 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n°5 du 9 novembre 1987.

4°) Coordination entre variation d'horaire, heures de récupération et chômage partiel

Les parties conviennent d'appliquer, sur ce point, le paragraphe 4 de l'article 6-2 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n°5 du 9 novembre 1987.

5°) Application aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire

Les dispositions visées ci-dessus peuvent être appliquées aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire. Toutefois, dans l'hypothèse où un contrat aurait une durée inférieure à la période annuelle, il y a lieu de faire appliquer, à la fin du contrat, les dispositions du 3°) ci-dessus pour déterminer le montant d'une éventuelle régularisation. »

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Article 36-2 - Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail - récupération des heures perdues

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

a) pour cause de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les trente jours entourant le jour chômé.

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

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

Les heures ainsi perdues et ainsi récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Ces heures de récupération ne peuvent excéder pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante heures par période de douze mois consécutifs. De plus, les heures de récupération effectuées au titre des cas prévus au b) et c) susvisés, ouvrent droit à une indemnité égale à 25 % et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Pour les salariés mensualisés susceptibles d'être concernés par le dispositif relatif à la variation de l'horaire normal, les dispositions ci-dessus ne s'appliquent, dans le cadre de la semaine, qu'au delà du quota de variation. «

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Article 36-3 - Définition et rémunération des heures supplémentaires - conventions de forfait - organisation du temps de travail en cycles

a) Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de 39 heures par semaine ;
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à 39 heures ;
- soit au-delà des heures de variation et des heures de récupération visées aux articles 36-1 et 36-2 de la présente convention.

b) Rémunération des heures supplémentaires

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

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

- au-delà d'une durée de travail de 47 heures, majoration de 50 % du salaire horaire. Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la 47ème s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 39ème comportent des heures de variation ou des heures de récupération effectuées en application des articles 36-1 et 36-2 de la présente convention.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. »

c) Conventions de forfait

(Avenant n° 50 du 7 mars 1990). « L'employeur peut conclure des conventions de forfait avec ceux de ses salariés ayant la maîtrise de leurs horaires ainsi que la responsabilité technique d'un élevage ou d'un secteur déterminé de celui-ci.

Cette convention tient compte, après accord entre l'employeur et le salarié, d'une évaluation annuelle des heures de travail (heures normales et heures supplémentaires) réparties sur un salaire mensuel équivalant au douzième de la rémunération annuelle définie (congés payés et jours fériés inclus).

Lorsque la période travaillée est inférieure à l'année (estives) le salaire mensuel forfaitaire sera égal au quotient du forfait global défini dans les conditions ci-dessus, par le nombre de mois que comporte cette période.

Toutefois, cette convention ne peut être passée que si le salarié justifie d'un an de présence dans l'exploitation et dans la fonction, ou d'une campagne annuelle en cas de période travaillée inférieure à l'année. En outre, elle peut, à tout moment, être dénoncée par écrit, par l'une ou l'autre des parties et doit être renégociée chaque année.

Le texte de cette convention est libellé comme suit :

Convention de forfait

Entre les soussignés :

« - employeur : M(nom, prénoms, adresse),

« - salarié : M(nom, prénoms, adresse) ;

« Il est conclu la convention annuelle de forfait suivante :

« M.....est engagé en qualité de au coefficient pour un nombre
« d'heures de travail forfaitaire hebdomadaire moyen deheures (compris entre 39 heures et
« 46 heures). Cela correspond à un nombre d'heures forfaitaire annuel deheures (soit n x 52 ou, en
« cas de période travaillée inférieure à l'année, le nombre de semaines qu'elle comporte), congés payés
« et jours fériés inclus, et à un salaire mensualisé deFrancs qui tient compte des heures
« supplémentaires (réévalué en fonction des variations de salaire des coefficients).

« Tous les autres articles de la convention collective restent applicables. Cette convention se renouvelle
« par tacite reconduction. Elle doit être renégociée chaque année et peut être dénoncée par écrit à tout
« moment par l'une ou l'autre des parties, sans entraîner la rupture du contrat de travail.

« Fait à le.....

« l'Employeur,

le Salarié. »

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « d) Organisation du temps de travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins un jour et demi de repos hebdomadaire en moyenne par semaine, l'employeur peut, avec l'accord des salariés concernés, organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder quatre semaines. La pratique des cycles de travail est incompatible avec la pratique simultanée de la variation de l'horaire normal de travail. Pour chacun des salariés concernés, la pratique des cycles de travail doit être mentionnée dans le registre ou document visé à l'article 7 du décret n° 84-464 du 14 juin 1984. »

(Avenant n° 42 du 14 juin 1987 modifié par avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Article 36-4 - Horaire de travail - Affichage - Registre d'horaires - Dispositions relatives au contrôle

Sous réserve de l'application des dispositions relatives au contrôle à priori, prévues à l'article 11-2 de l'Accord National du 23 décembre 1981 étendu et des dispositions des alinéas 6, 7 et 8 de l'article 7 I du décret du 14 juin 1984, dans toutes les entreprises ou exploitations employant des salariés, permanents ou non permanents, il sera tenu obligatoirement un registre d'horaires où seront consignés, au jour le jour, par l'employeur ou son représentant, les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié.

Ce registre doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine. De plus, doivent être mentionnées sur ce registre, les heures de récupération prévues à l'article 6 du décret du 14 juin 1984 et au 2° de l'article 36-1 de la présente convention, ainsi que la nature et la durée des diverses périodes d'absence ou de suspension du contrat.

Le registre d'horaire qui doit être émargé lors de chaque paye par l'employeur et par le salarié au plus tard dans les huit jours qui suivent ladite paye, est tenu à la disposition des agents de contrôle et conservé pendant cinq ans à compter de sa clôture.

En tout état de cause, le salarié, préalablement à son travail, devra être informé par écrit de l'horaire journalier et hebdomadaire auquel il sera soumis. »

Article 37 - Repos hebdomadaire et jours fériés

(Avenant n° 27 du 15 mars 1983). « 1) Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné à tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement; suivant l'une des modalités ci-après :

- a) un autre jour que le dimanche sous réserve qu'il tombe le dimanche au moins une fois sur quatre
- b) une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine
- c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé conformément à l'article 5-3 de l'Accord National du 23 décembre 1981 étendu.

S'il n'y a pas de compensation, le travail du dimanche donne lieu à une majoration de 50 %. »

2) Jours fériés

(Avenant n° 50 du 7 mars 1990). « Les jours fériés ci-après désignés sont chômés et payés :

- 1er janvier
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- Toussaint
- 11 novembre
- Noël
- Jour de la fête locale et le lendemain.

Le travail des jours fériés peut être admis en cas de circonstances exceptionnelles : force majeure et travaux ne pouvant être différés. Dans cette hypothèse, l'intéressé percevra hors son salaire normal, une majoration égale à 100 % de la rémunération de base.

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

Article 38 - Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation sauf cas d'urgence doit être demandée à l'employeur l'avant veille du premier jour d'absence.(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Après entente entre employeur et salarié, les heures perdues peuvent être récupérées. »

Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

Une absence non autorisée et non motivée pourra être considérée par l'employeur comme une faute grave.

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs ouvriers lorsque ceux-ci sont convoqués aux réunions des commissions prévues par la présente convention ou les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

CHAPITRE X

PAYE

Article 39 - Périodicité des règlements de salaires

(modifié par l'avenant n° 47 du 22 juin 1989)

La paye sera faite au siège de l'exploitation pendant les heures de travail.

La paye se fera toutes les semaines, le samedi pour les ouvriers payés à la journée et tous les mois, à la fin du mois pour les ouvriers payés au mois.

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 15 ci-dessus relatif au personnel mensualisé, à la fin de chaque semaine civile, le salarié payé au mois pourra percevoir un acompte égal à 75 % du salaire afférent au travail effectué pendant cette semaine. »

Article 40 - Bulletin de paye

(Avenant n° 44 du 16 juin 1988). « Lors de chaque paye, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paye conformément aux dispositions de l'article L 143-3 du Code du Travail.

Le bulletin de paye doit comporter obligatoirement les mentions énumérées à l'article R 143-2 du Code du Travail. »

Article 41 - Livre de paye

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « Les mentions portées sur le bulletin de paye sont obligatoirement reproduites sur un livre de paye dont les agents du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles peuvent, à tout moment, sous réserve des dispositions de l'article L 620-7 du Code du Travail, exiger la communication.

Le livre de paye est tenu par ordre, sans blanc, lacune, rature, surcharge ni apostille. Il est côté, paraphé et visé par le juge du tribunal d'instance ou le maire de la commune du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais ; il est conservé par l'employeur pendant cinq ans à dater de sa clôture. »

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987 modifié par avenant n° 44 du 16 juin 1988). « Cependant, le livre de paye peut être remplacé par la partie fixe d'un carnet ou registre à souches dont la partie détachable remise au travailleur a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie fixe et comporte les mêmes indications (celles prévues par le bulletin de paye). Ledit carnet à souches doit toutefois être côté et paraphé avant toute inscription. »

CHAPITRE XI

AVANTAGES EN NATURE

Article 42 - Nourriture

(Avenant n° 60 du 10 juillet 1997). « Les ouvriers travaillant d'une façon continue chez le même employeur, nourris par celui-ci pendant les jours ouvrables doivent être nourris les dimanches et jours fériés.

La nourriture doit être abondante, saine et variée ; elle doit être suffisante en quantité pour le maintien de l'ouvrier en bonne santé, la boisson doit être loyale et marchande et en quantité suffisante.

Le salaire du personnel nourri est calculé en déduisant de son salaire global la valeur de la nourriture. La valeur de base pour un repas est fixée en début d'année et pour toute l'année.

La valeur journalière de la nourriture représente deux fois et demi la valeur de base.

(Avenant n°72 du 15 juillet 2004) A compter du 1er juillet 2004, la valeur de base est fixée à 4,53 €.

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

Article 43 - Logement

La retenue mensuelle pour les salariés bénéficiant d'un logement accessoire du contrat de travail devra être déterminée par accord des parties :

- soit d'après une évaluation technique, notamment en ce qui concerne les locaux anciens
- soit forfaitairement, notamment pour les logements neufs ou modernisés ou pouvant ouvrir droit à l'allocation logement

A - Evaluation technique

1°) Logement de célibataire : pour une pièce meublée et chauffée, la redevance mensuelle sera égale à 5 fois le salaire horaire au coefficient 100.

2°) Logement familial : l'évaluation de la retenue est établie selon un certain nombre d'heures au coefficient 100, compte-tenu des pièces et des éléments de confort que présente ce logement :

- pour chaque pièce habitable (pièce de + de 9 m2, d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2m 50 et dont les ouvertures totalisent au moins le 10ème de la surface de la pièce)	<u>3 h</u>
- pour chaque pièce secondaire (pièce ne répondant pas à la définition de la pièce habitable, mais d'une surface au moins égale à 7m2, d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2m 20 et comportant une ouverture au moins sur l'extérieur) ...	<u>1 h</u>
- eau courante à l'intérieur avec vidange, par poste	<u>1 h</u>
- installation eau chaude	<u>3 h</u>
- W.C. intérieur, étanche, avec effet d'eau	<u>4 h</u>
- salle d'eau comprenant installation d'eau chaude, receveur de douche et lavabo	<u>4 h</u>
- chauffage central (pour chaque radiateur d'une pièce principale, pièce secondaire ou par pièce chauffée)	<u>2 h</u>
- garage ou remise close et de plus de 15 m2	<u>3 h</u>
- dépendance couverte non close ou de moins de 15 m2	<u>2 h</u>
- électricité	<u>1 h</u>
- gaz	<u>1 h</u>

(Avenant n° 42 du 14 juin 1987). « B - Redevance forfaitaire

Les parties pourront, d'un commun accord, fixer librement l'indemnité concernant tout logement construit postérieurement au 1er septembre 1948 ou lorsque les aménagements apportés à ce logement font qu'il remplit les conditions exigées par la législation sur l'allocation logement.

Le montant mensuel des redevances d'occupation pourra être basé sur le barème indicatif ci-après, calculé d'après le salaire horaire au coefficient 100 :

	logement de surface habitable inférieure à 70 m ² ou comprenant - de 4 pièces habitables (- 15 %)	logement de surface habitable de 70 à 80 m ² ou comprenant 4 à 5 pièces habitables (100 %)	logement de + de 85 m ² ou comprenant + de 5 pièces habitables (115 %)
Logement neuf postérieur au 1/9/1948 (100 %)	50 heures	60 heures	70 heures
Logement ancien aménagement moderne (- 20 %)	30 heures	40 heures	50 heures
Logement ancien aménagement sommaire (- 50 %)	15 heures	20 heures	25 heures

En cas de jouissance d'une installation de chauffage central ou de dépendances, les parties pourront en évaluer le montant en se référant au barème technique ci-dessus. »

C - Dispositions diverses

1°) Le caractère d'accessoire au contrat de travail du logement offert devra obligatoirement être inscrit dans ce contrat ainsi que le montant de la redevance fixe. Celle-ci ne s'applique qu'aux locaux occupés par le salarié lui-même, sa conjointe et les membres de sa famille à charge.

2°) Un état des lieux du logement, lors de l'emménagement du salarié devra être constaté par un acte écrit, signé par les parties et un exemplaire remis à chacune d'elles en annexe du contrat.

3°) L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant.

4°) Libération du logement : le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat.

Article 44 - Blanchissage

Lorsque l'ouvrier bénéficie du blanchissage, il supporte à ce titre sur son salaire, une retenue mensuelle égale à la valeur de 7 heures de travail de l'ouvrier permanent au coefficient 100, la somme obtenue étant arrondie au franc supérieur.

Article 45 - Evaluation et règlement des avantages en nature

Les produits fournis par l'employeur sont évalués aux prix de vente à la production s'ils sont récoltés sur l'exploitation, au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

La valeur de ces prestations en nature telle qu'elle résulte du présent chapitre est déduite du salaire.

Article 46 - Frais d'emménagement et frais de voyage

Les frais d'emménagement des ouvriers permanents sont à la charge de l'employeur dans la limite d'un rayon de 50 km. Ils couvrent les frais de voyage de l'ouvrier et de sa famille et les frais de transport du mobilier. Au-delà de cette limite, les frais d'emménagement feront l'objet d'un accord entre les parties. Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou son renvoi pour faute grave dans les 12 mois, l'intéressé doit rembourser les frais engagés par l'employeur au prorata du temps restant à courir jusqu'au dernier jour du douzième mois suivant l'embauchage.

CHAPITRE XII

CONGES PAYES

Article 47 - Durée du congé

(Avenant n° 27 du 15 mars 1983). « Les salariés agricoles bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les articles L 223-1 et suivants du Code du Travail ainsi que par les articles 3-1 et suivants de l'Accord National étendu. »

(Avenant n° 27 du 15 mars 1983). « Article 47-1 - Période de grands travaux

La période des grands travaux au cours de laquelle l'ouvrier agricole ne peut exiger une absence supérieure à 24 h est fixée du 15 avril au 15 juillet. »

Article 48 - Interdiction d'emploi pendant les congés

Pendant la durée du congé annuel fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

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

CHAPITRE XIII

AUTRES CONGES

(Avenant n° 47 du 14 juin 1987). « Article 49 - Congés pour événements personnels - Congé de naissance ou d'adoption - Congé de formation économique, sociale et syndicale - Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

1°) Congés pour événements personnels

Des congés exceptionnels payés seront accordés dans les circonstances suivantes :

- a) mariage du salarié quatre jours
- b) mariage d'un enfant un jour
- c) décès d'un père, d'une mère, d'un beau-père, d'une belle-mère,

d'un conjoint, d'un enfant trois jours

d) présélection militaire dans la limite de trois jours

e) pour la femme salariée, en cas de maladie grave d'un enfant à charge (1)
(justification médicale) deux jours/an et par enfant(*)

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

2°) Congés de naissance ou d'adoption

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

3°) Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés qui, au titre des articles L 451-1 et suivants du Code du Travail, désirent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés. La durée de chaque stage ne peut être inférieure à deux jours et la durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions ainsi que pour les salariés appelés à exercer des activités syndicales.

Dans les entreprises occupant au moins dix salariés, ces congés donnent lieu à rémunération par l'employeur, dans les limites et conditions définies par l'article précité du Code du Travail.

4°) Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Conformément aux dispositions des articles L 225-1 et suivants et R 225-1 et suivants du Code du Travail, les travailleurs ou apprentis âgés de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations de plein air légalement constituées, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an, qui ne peut se cumuler avec le congé visé à l'article ci-dessus qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année. »

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « Article 50 - Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L 122-25 à L 122-25-2 du Code du Travail.

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « Article 51 - Congé de maternité et congé d'adoption

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail dans les conditions prévues par les articles L 122-26 et suivants du Code du Travail. »

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987) « Article 52 - Indemnités journalières de maternité

Pendant la période visée à l'article 50, les salariés en cause ont droit à l'indemnité journalière prévue par la législation sur les assurances sociales, sous réserve de satisfaire aux conditions exigées par cette législation et notamment de cesser toute activité salariée pendant la période d'indemnisation. »

CHAPITRE XIV

HYGIENE - SECURITE - LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

Article 53 - Sécurité

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 ainsi qu'à toutes les dispositions du Code du Travail.

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes et mobiles, notamment : cache-courroie, cache-engrenage.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Toutes mesures de protection doivent être prises par les employeurs lors de l'emploi de produits corrosifs, nocifs ou dangereux ; les travailleurs appelés à manipuler de tels produits reçoivent de la part de l'employeur des moyens de protection appropriés et notamment des lunettes, des gants et éventuellement des masques, des bottes et des survêtements imperméables.

(Avenant n° 42 du 14 juin 1987). « Article 54 - Travaux insalubres

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L 234-3, R 234-1 à R 234-23 du Code du Travail, les femmes et les jeunes gens âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leur force physique ainsi qu'à des travaux insalubres ou dangereux. »

Article 55 - Logement

Les locaux mis à la disposition des salariés par les employeurs doivent répondre aux conditions minima d'hygiène et de salubrité prescrites par les textes en vigueur et notamment par l'arrêté préfectoral pris en la matière.

(Avenant n° 42 du 14 juin 1987) « Article 56 - Médecine du travail

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires prévues par les articles 1000-1 à 1000-5 du Code Rural et par le décret n° 82-397 du 11 mai 1982, les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés, à la section de médecine du travail en agriculture de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole des Hautes-Pyrénées. »

CHAPITRE XV

(Avenant n° 42 du 14 juin 1987)

« DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 57 - Contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à la cessation du contrat de travail à durée déterminée sont fixées conformément aux articles L 122-1 et suivants du Code du Travail.

Article 58 - Contrat à durée indéterminée

1°) Préavis

Après expiration de la période d'essai, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser, par la volonté d'une seule des parties, à charge pour elle, sauf cas de faute grave, de respecter le délai-congé ci-après :

a) Cas de la démission

1 - salariés ayant moins de six mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur	8 jours
2 - salariés ayant au moins six mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur	1 mois

b) Cas du licenciement

1 - salariés ayant moins de six mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur . salariés payés à la semaine	15 jours
. salariés payés au mois	1 mois
2 - salariés comptant plus de six mois et moins de deux années d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur.....	1 mois
3 - salariés comptant au moins deux années d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur	2 mois
4 - salariés logés avec leur famille ou bénéficiant d'avantages en nature fixés pour un année (attribution d'une terre, d'un jardin, pourcentage sur les récoltes, sur le cheptel ou sur l'élevage porcin, etc...)	3 mois »

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Dans le cas de travailleurs handicapés, la durée du délai-congé ci-dessus est doublée sans pouvoir dépasser trois mois. »

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « La démission, comme le licenciement, doivent être notifiés par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du délai-congé. »

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989 modifié par avenant n° 50 du 7 mars 1990)) « 2°) Indemnité de licenciement

« Sauf faute grave, le salarié licencié comptant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'exploitation, bénéficiera de la part de l'employeur, d'une indemnité de licenciement égale à

1/10ème de mois par année de présence dans l'exploitation pour les dix premières années. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité sera égale à 1/10ème de mois par année d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

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

3°) Indemnité compensatrice de préavis

Le salarié ou l'employeur qui ne respectent pas les délais de préavis fixés au a) et b) du 1° du présent article sont tenus de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale au salaire correspondant au préavis dû.

En cas de démission du salarié sans respect du délai-congé dû, cette indemnité est saisissable et cessible dans les conditions et limites fixées par les articles L 145-1 et R 145-1 du Code du Travail.

4°) Temps accordé pour la recherche d'un emploi

Pendant le délai-congé, des demi-journées sont accordées au salarié dans les conditions suivantes, pour lui permettre de rechercher un emploi :

- Pour l'ouvrier permanent : deux demi-journées par semaine, dont une au choix de l'employeur et une à son choix. Ces deux demi-journées peuvent être groupées.
- Pour l'ouvrier occasionnel : une demi-journée par période de 25 jours de travail sur l'exploitation avec un maximum de deux demi-journées par semaine dont il peut disposer dans les mêmes conditions que l'ouvrier permanent.

Le droit au maintien du salaire pour ces journées d'absence réservées à la recherche d'un nouvel emploi, n'est ouvert que dans les cas de licenciement par le fait de l'employeur.

Les dispositions dont il s'agit cessent de jouer dès l'instant où l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi. »

Article 59 - Procédure de licenciement

(Avenant n° 42 du 4 juin 1987). « L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une autre entreprise relevant de la présente convention.

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable.

L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ci-dessus mentionnée. »

Article 60 - Licenciement fondé sur un motif économique

(Avenant n° 47 du 22 juin 1989). « Dans les exploitations et entreprises employant moins de 11 salariés, l'employeur qui projette un licenciement économique doit, aussi longtemps que possible à l'avance et au moins 15 jours avant l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable prévu à l'article précédent, avertir par écrit le ou les salariés concernés par un licenciement éventuel ainsi que la cellule de conversion en vue de permettre la préparation de la conversion des intéressés. Que le licenciement envisagé soit individuel ou collectif, l'employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné dans les formes et délais prévus par l'article 3 de l'Accord National du 13 novembre 1986 modifié, de la possibilité qu'il a d'adhérer à une convention de conversion.

Dans ces mêmes exploitations ou entreprises, le salarié peut se faire assister, lors de l'entretien préalable, soit par un salarié appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un salarié d'une autre exploitation ou entreprise relevant de la présente convention collective de travail. Dans ce dernier cas, le salarié appelé à assister à un entretien préalable doit, dès que possible en avertir son employeur et dispose alors d'une autorisation préalable d'absence payée au plus égale à deux heures.

Le montant des salaires avancés et les charges sociales y afférentes sont remboursés à l'employeur du salarié qui prête assistance, par l'employeur qui a convoqué à l'entretien préalable.

L'employeur peut également se faire assister, au cours de cet entretien, par un autre employeur relevant de la présente convention collective de travail.

La convocation à l'entretien préalable doit être adressée au salarié 7 jours au moins avant la date fixée pour cet entretien. Ce délai de 7 jours court à compter du jour de l'expédition de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre contre décharge. »

(Avenant n° 44 du 16 juin 1988). « Article 60 bis - Départ à la retraite

1°) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié ayant atteint ou dépassé l'âge de 60 ans, quittant volontairement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté

Pour le calcul de cette indemnité, le salaire de référence est le salaire des 12 ou 3 derniers mois d'activité précédant le départ en retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

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

2°) Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

a) Mise à la retraite du salarié par l'employeur ne constituant pas un licenciement

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein, tous régimes de base confondus.

Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement. Toutefois, l'employeur devra respecter le délai de préavis de licenciement prévu au b) de l'article 58 ci-dessus.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté.
- plus de dix ans d'ancienneté : 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois d'activité précédant le départ en retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

b) Mise à la retraite du salarié par son employeur constituant un licenciement

Si le salarié atteint ou dépasse l'âge de 60 ans sans satisfaire aux conditions légales de mise à la retraite rappelées au 1er alinéa du paragraphe a) ci-dessus, l'employeur peut rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 2° de l'article 58, ci-dessus. »

Article 61 - Attestation de cessation de travail

A la demande de l'ouvrier quittant volontairement ou par congédiement son emploi, l'employeur est tenu de délivrer une attestation précisant la date à laquelle interviendra la cessation de l'emploi.

Article 62 - Certificat de travail

« *Avenant n° 42 du 14 juin 1987*). « A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces derniers ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur. »

CHAPITRE XVI

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1974)

« DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES »

TITRE I - DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 63 - Définition des emplois et coefficients

Constituent les cadres des exploitations les salariés qui ont une fonction continue de responsabilité.

Le personnel d'encadrement est classé dans les catégories ci-dessous définies et affecté des coefficients hiérarchiques suivants :

Groupe I - Administrer l'entreprise selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle (coefficient 370).

Groupe II - Diriger les travaux suivant des instructions générales établies périodiquement (coefficient 300).

Groupe III - Répartir et surveiller les travaux suivant des directives journalières nettement déterminées (coefficient 250).

(Avenant n° 37 du 27 juin 1985). « Cadres des exploitations de champignonnières - La classification des emplois et les coefficients de rémunérations applicables au personnel cadre des exploitations de champignonnières sont ceux définis à l'annexe I " Champignons " de la présente convention. »

TITRE II - RECRUTEMENT - PERIODE D'ESSAI

Article 64 - Période d'essai

Sauf volonté contraire des parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à :

- 4 mois pour les cadres du groupe III
- 8 mois pour les cadres du groupe II
- 12 mois pour les cadres du groupe I

Pendant la période d'essai, les parties ne peuvent résilier leurs accords qu'après un préavis de :

- 1 mois pour les cadres du groupe III
- 2 mois pour les cadres du groupe II
- 4 mois pour les cadres du groupe I

Article 65 - Contrat d'engagement

Si à l'issue de la période d'essai le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors obligatoirement constaté par un acte écrit signé par chacune des parties qui en conserve un exemplaire. Cet acte indiquera la date d'effet du contrat, sa durée ou la mention à durée indéterminée, la catégorie d'emploi du cadre, ses fonctions et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit. Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires mais le présent avenant constituera en tout état de cause un minimum obligatoire.

TITRE III - TEMPS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

Article 66 - Temps de travail

(Avenant n° 6 du 7 août 1975 modifié par avenant n° 27 du 15 mars 1983). « La rémunération des cadres se calcule à partir d'un temps de travail évalué par référence à la durée légale du travail.

Les cadres sont soumis aux dispositions de la convention collective relatives à la durée du travail.

En outre, la durée effective du travail les concernant pourra être prolongée dans la limite de 4 heures par semaine et de 1 heure au maximum par jour pour la préparation des travaux exécutés dans l'exploitation ou l'entreprise.

Toutefois, en ce qui concerne les cadres du 1er groupe, la durée forfaitaire du travail pourra être déterminée par voie d'accord entre les parties. »

Article 67 - Rémunération

(Avenant n° 6 du 7 août 1975). « La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel et d'une prime d'intéressement.

Le salaire mensuel est déterminé en multipliant le coefficient définitif correspondant à l'emploi occupé par la valeur horaire du point fixée à l'article 28. »

Article 68 - Prime sur les résultats

Les cadres percevront en supplément de leur salaire une prime librement débattue avec leur employeur. Cette prime ne pourra toutefois être inférieure au douzième du salaire annuel brut.

Article 69 - Avantages en nature

Le personnel d'encadrement peut bénéficier d'avantages en nature gratuits ou non, notamment le logement. Les conditions d'attribution, leur évaluation le cas échéant, seront fixées d'un commun accord par les parties et précisées dans le contrat d'engagement.

Article 70 - Frais d'emménagement

Les frais d'emménagement d'un cadre à son recrutement sont supportés par l'employeur, sauf clause contraire contresignée par écrit. En cas de départ volontaire du cadre ou de congédiement pour faute grave avant l'expiration du délai d'un an, le cadre devra supporter une part des frais d'emménagement proportionnelle au temps restant à courir.

TITRE IV - CONGES POUR MALADIE

Article 71 - Maladie de longue durée

Après trois ans d'ancienneté, il est accordé aux cadres pour maladie dûment constatée et sur avis du médecin un congé pouvant aller jusqu'à 6 mois maximum. Pendant ces six mois, l'agent conserve 80 % de ses appointements.

Les prestations en espèces d'assurances sociales et de la caisse de prévoyance perçues par le cadre seront déduites pendant la période susvisée.

Article 72 - Remplacement en cas de maladie

Si l'absence du salarié malade dure plus de 6 mois, le contrat peut être considéré comme rompu du fait du salarié.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement, faite par lettre recommandée, vaut congédiement. Le cadre ainsi licencié recevra l'indemnité de licenciement et le délai-congé.

Cependant, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 73 - Congés de perfectionnement

Tous les cadres pourront participer à des sessions ou cours de perfectionnement technique organisés à leur intention. Les absences prises en accord avec l'employeur et sur justification ne seront pas déductibles du salaire à raison d'un maximum d'un jour par mois.

TITRE V - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 74 - Délai-congé

Sauf accord entre les parties pour l'adoption de bases plus favorables ou faute grave dont l'appréciation est laissée à la juridiction compétente, la cessation du contrat est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai-congé réciproque fixé comme suit :

- 3 mois pour les cadres du groupe III
- 6 mois pour les cadres du groupe II
- 9 mois pour les cadres du groupe I

Le délai-congé doit être notifié par écrit sous forme de lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pendant la durée du délai-congé, les cadres licenciés ont droit à une absence 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 :

- 8 jours ouvrables pour les cadres du groupe III
- 12 jours ouvrables pour les cadres du groupe II
- 16 jours ouvrables pour les cadres du groupe I

Article 75 - Indemnité de licenciement

Toute rupture du contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave après un an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise) donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- 3/10ème de mois par année pour une ancienneté comprise entre 1 an et 8 ans,
- 5/10ème de mois par année pour une ancienneté comprise entre 8 ans et 12 ans,
- 7/10ème de mois par année pour une ancienneté supérieure à 12 ans.

(Avenant n° 44 du 16 juin 1988). « Cette indemnité n'est pas due aux cadres pouvant bénéficier des dispositions de l'article 76 ci-après, relatives à l'allocation de fin de carrière. »

Article 76 - Allocation de fin de carrière

(Avenant n° 44 du 16 juin 1988). « La mise à la retraite par l'employeur d'un cadre ayant atteint ou dépassé l'âge de 60 ans et remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, tous régimes de base confondus ou le départ volontaire du cadre dès l'âge de 60 ans, en vue de bénéficier d'une pension vieillesse, ouvrent droit à l'attribution d'une allocation de fin de carrière dont le taux est fixé comme suit:

- 2 mois de traitement après 10 ans d'ancienneté sur la même entreprise ou chez le même employeur,
- 4 mois de traitement après 15 ans d'ancienneté sur la même entreprise ou chez le même employeur.

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'allocation est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois d'activité précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le cadre.

La partie qui prend l'initiative du départ à la retraite est tenue de respecter le délai congé résultant de l'application des dispositions des 1°, 2° et 3° et du dernier alinéa de l'article L 122-6 du Code du Travail. »

TITRE VI - REGIME DE PREVOYANCE

Article 77 - Régime de prévoyance

Le personnel d'encadrement visé par la présente convention est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles conformément à la Convention Collective du 2 avril 1952, étendue par arrêté ministériel du 13 octobre 1953.

CHAPITRE XVII

(Avenant n° 3 du 4 juillet 1974)

« DISPOSITIONS RELATIVES AU DEPOT, A LA DATE D'EFFET ET A L'EXTENSION DE LA CONVENTION

Article 78 - Dépôt de la convention

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés au Greffé du Tribunal d'Instance de TARBES.

Article 79 - Date d'effet de la convention

La présente convention prendra effet à compter du jour qui suivra son dépôt au Greffé du Tribunal d'Instance de TARBES.

Article 80 - Extension de la convention

Les organisations signataires demandent l'extension de la présente convention. »

CHAMPIGNONS

Outre les dispositions communes non contraires de la convention collective du travail du 6 juillet 1972, sont applicables aux salariés employés dans les exploitations de champignonnières du département des HAUTES-PYRENEES les dispositions spécifiques ci-après :

Article 1er - Classification des emplois

A - Salariés non cadres

Ouvrier débutant :

Salarié pendant une période probatoire de deux mois (période d'essai comprise), n'ayant aucune connaissance professionnelle.

Coef. 100

Ouvrier :

Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle particulière ni responsabilité ;

Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à deux mois (période d'essai comprise).

Coef. 105

Ouvrier spécialisé (OS 1) :

Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession.

Coef. 110

Ouvrier spécialisé (OS 2) :

Salarié possédant une formation professionnelle acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique et à qui l'employeur peut confier des responsabilités. Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie.

Coef. 130

Ouvrier qualifié (OO) :

Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique. Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux.

Coef. 165

Ouvrier hautement qualifié (OHO) ou chef d'équipe :

Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées. Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite de l'unité de travail.

Coef. 215

Agent de contrôle :

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses.

Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle sont assimilés : les B.T.A. et équivalents.

Coef. 215

Agent technique :

Personne capable d'assumer le suivi technique de toute l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur.

Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la description et l'exploitation des résultats et dans l'analyse de documents spécifiques.

Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation.

L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé cadre qu'après une période probatoire de trois mois (période d'essai comprise).

Coef. 225

B - Cadres du IIIème Groupe

Agent technique :

Les agents techniques, sauf pendant la période probatoire.

Contremaître :

Agent d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail.

Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord.

Coef. 250

C - Cadres du IIème Groupe

Directeur de culture :

Agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandat. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur Général de culture dans la conduite de l'exploitation.

Directeur Général de culture :

Agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandat pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.

Coef. 300

D - Cadres du 1er Groupe

Directeur d'exploitation :

Agent chargé de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

Coef. 370

Article 2 - Variation de l'horaire normal de travail

Les variations de l'horaire normal de travail prévues à l'article 6-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail ne peuvent excéder quatre heures en plus ou en moins de la durée normale hebdomadaire dans les exploitations de champignonnières.

La période annuelle prévue à l'article 6-2 susvisé est fixée à l'année civile.

Dans le cadre de cette période annuelle, le nombre de semaines pendant lesquelles l'horaire de travail peut être inférieur à la durée normale hebdomadaire est limité à douze. Le nombre de semaines pendant lesquelles l'horaire de travail peut être inférieur à la durée normale est également limité à douze.

Dans la limite de l'amplitude fixée ci-dessus, l'horaire de travail pourra être inférieur à la durée normale hebdomadaire dans la période allant du 1er octobre au 15 décembre, et supérieur à la durée hebdomadaire dans la période allant du 15 mars au 31 mai.

La mise en oeuvre de la variation peut être décidée par l'employeur pour deux autres semaines en cas de survenance d'un événement imprévisible.

La variation d'horaire ne peut s'appliquer qu'aux salariés dont la rémunération est mensualisée.

Article 3 - Repos compensateur

Les salariés de toutes les exploitations de champignonnières bénéficient du repos compensateur institué par l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981. Les droits à repos compensateur sont décomptés trimestriellement comme suit :

- de 475 à 500 heures de travail effectuées par trimestre civil : une demi-journée,
- plus de 500 heures de travail effectuées par trimestre civil : une journée ou deux demi-journées.

Les droits acquis à repos compensateur sont pris par journées ou demi-journées en accord entre l'employeur et le salarié. Pour chaque journée ou demi-journée de repos compensateur, le salarié percevra le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé sur la base de l'horaire de l'entreprise.

**ACCORD PARITAIRE DE PREVOYANCE
INSTITUANT LA GARANTIE DE REMUNERATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL POUR
MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE ET MALADIE PROFESSIONNELLE OU
ACCIDENT DU TRAVAIL**

Entre :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Hautes-Pyrénées,
- La Fédération Départementale des CUMA,
- La Fédération Nationale des Syndicats Agricoles des Cultivateurs de Champignons,
- Le Syndicat Départemental des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux,
- Le Syndicat Départemental des Maraîchers et des Producteurs Légumiers,
- La Confédération Paysanne des Hautes-Pyrénées,

d'une part,

Et :

- La Fédération Départementale de l'Agriculture - C.F.D.T.,
- La Fédération Départementale des Travailleurs de l'Agriculture - C.G.T.,
- La Fédération Départementale des Salariés Agricoles - C.G.T. - F.O.,

d'autre part.

Il a été convenu le présent accord de prévoyance conformément aux dispositions des articles 1050 et 1051 du Code Rural.

Article I - Objet

Le présent accord a pour objet l'attribution de prestations complémentaires s'ajoutant aux prestations légales servies par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée, de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Le montant de cette indemnisation complémentaire aux indemnités journalières légales est destiné à porter l'indemnisation globale du salarié au niveau de 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 135 jours et à 80 % de ce même salaire aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières, ceci à compter :

- du 8ème jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,
- du premier jour d'arrêt, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail ou du trajet.

Les niveaux d'indemnisation prévus ci-dessus ne peuvent être supérieurs au salaire net d'activité qu'aurait perçu le salarié.

En cas d'incapacité permanente, dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2, 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité de 2/3 au moins, une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % du douzième des salaires bruts des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail est attribuée.

Article 2 - Bénéficiaires

Bénéficiaire de cette indemnisation complémentaire les salariés permanents non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, de champignonnières, de maraîchage et de production légumière, des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole du département des Hautes-Pyrénées visées aux articles 1er et 2ème de la convention collective du travail du 6 juillet 1972, modifiée, qui justifient de plus d'un an de présence dans la profession en ce qui concerne les risques maladie ou accident de la vie privée et invalidité et tous les salariés en ce qui concerne le risque accident du travail ou maladie professionnelle.

Le salarié devra fournir la justification médicale de son arrêt de travail dans les 48 heures et être pris en charge au titre du régime légal des assurances sociales ou de l'assurance accident du travail.

Article 3 - Modalités d'application

Tout employeur relevant du champ d'application de la convention collective du travail du 6 juillet 1972 modifiée, précitée, est tenu d'adhérer pour ses salariés à la CAMARCA PREVOYANCE, institution choisie par les parties signataires du présent accord pour assurer la gestion de cette garantie conformément aux termes du protocole d'accord signé entre elles-mêmes et la CAMARCA PREVOYANCE.

La garantie est financée par une cotisation égale à 1,00 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés, à l'exception de ceux occupant des fonctions de cadre, employés par les entreprises visés à l'article 2.

Cette cotisation est supportée à hauteur de 0,60 % par l'employeur et 0,40 % par le salarié.

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article 7 de l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les cotisations dues pour le financement des prestations complémentaires en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle sont à la charge exclusive de l'employeur.

La part payée par l'employeur est majorée d'une cotisation destinée à la couverture des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires égale à 0,21 %.

Article 4 - Date d'effet

Cet accord prend effet au 1er janvier 1998. Il se substitue au précédent accord du 8 janvier 1986, qu'il abroge à compter de cette date.

Article 5 - Clause de réexamen

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an. Il est renouvelable par tacite reconduction sous réserve de la résiliation demandée par l'une des parties contractantes avant le 1er septembre de chaque année d'application auprès du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Midi-Pyrénées.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées à la demande des parties contractantes formulée auprès du SRITEPSA ; à défaut, l'accord fera l'objet d'un réexamen tous les cinq ans suite à inscription de ce point à l'ordre du jour de la commission mixte.

Article 6 - Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles des HAUTES-PYRENEES.

Fait à TARBES, le 2 décembre 1997

**ACCORD PARITAIRE ETABLI POUR LA MISE EN PLACE
DU REGIME DE PREVOYANCE DECES DES
EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE,
DE VITICULTURE, DES COOPERATIVES D'UTILISATION EN COMMUN
DE MATERIEL AGRICOLE, DES CHAMPIGNONNIERES,
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX,
DES EXPLOITATIONS DE MARAICHAGE ET DE PRODUCTIONS LEGUMIERES
DU DEPARTEMENT DES HAUTES-PYRENEES**

Entre :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Hautes-Pyrénées,
- La Fédération Départementale des CUMA,
- La Fédération Nationale des Syndicats Agricoles des Cultivateurs de Champignons,
- Le Syndicat Départemental des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux,
- Le Syndicat Départemental des Maraîchers et des Producteurs Légumiers,
- La Confédération Paysanne des Hautes-Pyrénées,

d'une part,

Et :

- La Fédération Départementale de l'Agriculture - C.F.D.T.,
- La Fédération Départementale des Travailleurs de l'Agriculture - C.G.T.,
- La Fédération Départementale des Salariés Agricoles - C.G.T. - F.O.,

d'autre part.

Il a été convenu le présent accord de prévoyance décès suivant les modalités ci-après.

Article I - Affiliation

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective départementale de travail des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole, des champignonnières, des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des exploitations de maraîchage et de productions légumières du département des Hautes-Pyrénées sont tenues d'adhérer au présent régime afin de faire bénéficier leurs salariés d'une garantie décès selon les modalités précisées ci-après.

Tous les salariés, à l'exception des cadres bénéficiaires de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952, des entreprises sus mentionnées, employés postérieurement au 31 décembre 1998, sont affiliés à cette garantie.

Article 2 - Prestations

1° Ouverture des droits

Le droit au capital décès est ouvert du chef d'un salarié dont le décès survient pendant la période d'affiliation.

Sous réserve que l'indemnisation résulte d'une interruption de travail survenue pendant l'exercice d'une activité dans une entreprise adhérente, sont considérées comme des périodes d'affiliation, les périodes pendant lesquelles le participant est :

- indemnisé pour maladie, maternité ou accident du travail au titre du régime des Assurances Sociales Agricoles,
- titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail, pour une incapacité au mois égale aux deux tiers,
- en situation de chômage indemnisé.

Dans tous les cas où une allocation décès est servie par le régime de l'UNEDIC, le montant global de cette allocation est déduit du montant du capital, majoré le cas échéant dans les conditions prévues ci-après. Lorsque le montant de cette allocation est égal ou supérieur à celui du capital décès, ce dernier n'est pas servi.

La garantie est maintenue durant la période de 30 jours suivant le départ du salarié de l'entreprise adhérente s'il n'a pas repris d'activité professionnelle.

Les droits peuvent également être attribués du chef d'un retraité affilié à la garantie décès immédiatement après la cessation de son activité pour le départ à la retraite et ayant à la date de son décès au moins un enfant à charge.

2°) Montant des prestations

A - Capital décès

Un capital égal à 100 % du salaire annuel de base est versé aux ayants droits bénéficiaires définis ci-après.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

Sont réputés enfants à charge :

- les enfants nés ou élevés âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation,
- les enfants nés ou élevés âgés de 18 à 25 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, appelés sous les drapeaux au titre du Service National ou demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et non indemnisés par le régime Assurance Chômage géré par l'UNEDIC,
- les enfants nés ou élevés invalides au sens de la législation des assurances sociales quel que soit leur âge.

Le salaire retenu est celui qui correspond aux cotisations versées au compte du salarié pendant les 4 trimestres civils ayant précédé :

- le décès ou la maladie en cas de décès d'un participant en activité ou,
- la cessation d'activité en cas de décès d'un retraité.

Lorsque la période d'affiliation ne comporte pas 4 trimestres mais au moins 30 jours au cours des 12 derniers mois, le capital décès est basé sur le salaire d'une année calculé à partir des salaires sur lesquels le salarié a cotisé depuis son affiliation à la garantie décès.

Lorsque la période d'affiliation est inférieure à 30 jours, le capital décès est égal à 30 fois le salaire journalier du participant.

Le salaire est revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires servant de base de calcul des pensions de vieillesse des Assurances Sociales, compte tenu des coefficients de revalorisation fixés par arrêté et applicables à la date du décès.

B - Rente Education pour orphelin

Lorsqu'un participant tel que défini ci-dessus, sous réserve toutefois qu'il justifie de douze mois, continus ou non, d'affiliation à la garantie décès, laisse à son décès un ou plusieurs orphelins ou un ou plusieurs enfants se trouvant à la date de son décès à sa charge au sens fiscal du terme, chacun d'eux ouvre droit à une rente éducation.

Le montant annuel de cette rente est égal au produit du nombre de points « Prévoyance » par la valeur du point, notifiée par la CAMARCA PREVOYANCE à ses adhérents, au 1er septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la rente est due.

Ce nombre de points est égal à :

- 50 pour les orphelins âgés de 0 à 10 ans,
- 75 pour les orphelins âgés de 11 à 17 ans,
- 100 pour les orphelins âgés de 18 à 25 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

L'âge à prendre en considération est :

- pour l'ouverture des droits et le nombre de points, celui constaté, au 1er septembre de l'année scolaire en cours au moment du décès, l'année scolaire étant réputée débuter le 1er septembre et se terminer le 31 août,
- pour le montant des annuités successives, celui constaté au 1er septembre de chaque année scolaire.

La première annuité ou fraction d'annuité est payée lors du paiement du capital décès.

Par la suite, le versement de la rente est effectué avant le 31 octobre de chaque année scolaire, sous réserve de la production des pièces justifiant la scolarité pour les orphelins âgés de plus de 18 ans.

Sur demande du bénéficiaire, le versement pourra être effectué trimestriellement.

3°) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que l'assuré ait fixé et notifié à la CAMARCA PREVOYANCE une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant,
- au concubin justifiant de 2 ans au moins de vie commune,
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

4°) Invalidité absolue et définitive

Est assimilée au décès, l'invalidité absolue et définitive interdisant au salarié toute activité rémunérée et lui permettant de bénéficier de l'assistance d'une tierce personne au sens de la législation des Assurances Sociales Agricoles ou des Accidents du Travail Agricole.

Dès lors que la preuve de cette invalidité avec tierce personne a été fournie à la CAMARCA PREVOYANCE, le participant recevra par anticipation le montant du capital garanti en cas de décès, payable en 24 mensualités.

5°) Risques exclus

Sont couverts tous les risques décès à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre,
- du fait volontaire du bénéficiaire.

Article 3 - Cotisations

La garantie est financée par une cotisation égale à 0,40 % des salaires bruts versés aux salariés définis à l'article 1er ci-dessus et supportée intégralement par l'employeur.

Article 4 - Date d'effet

Cet accord prend effet au 1er janvier 1999. Il se substitue au protocole d'accord du 20 février 1975 modifié par avenant n°1 du 30 décembre 1997.

Article 5 - Clause de réexamen

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an. Il est renouvelable par tacite reconduction sous réserve de la résiliation demandée par l'une des parties contractantes avant le 1er novembre de chaque année d'application auprès du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Midi-Pyrénées.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées à la demande des parties contractantes formulée auprès du SRITEPSA ; à défaut, l'accord fera l'objet d'un réexamen tous les cinq ans suite à inscription de ce point à l'ordre du jour de la commission mixte.

Article 6 - Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles des HAUTES-PYRENEES.

Fait à TARBES, le 17 décembre 1998

**GRILLES DE CONCORDANCE DES EMPLOIS
ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE CLASSIFICATION
APPLICABLE A COMPTER DU 1ER OCTOBRE 1999**

=====

Ancienne situation	Nouvelle situation
Coefficient 100	Niveau 1 - Echelon 1
Coefficient 105	Niveau 1 - Echelon 2
Coefficient 110 - Coefficient 120	Niveau 2 - Echelon 1
Coefficient 130	Niveau 2 - Echelon 2
Coefficient 140 - Coefficient 145	Niveau 3 - Echelon 1
Coefficient 165	Niveau 3 - Echelon 2
Coefficient 185	Niveau 4 - Echelon 1
Coefficient 215	Niveau 4 - Echelon 2