

CONVENTION COLLECTIVE DES  
EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(personnel d'exécution)  
ET DES COOPÉRATIVES  
D'UTILISATION DE MATÉRIELS  
AGRICOLES DU DÉPARTEMENT DES  
Bouches-du-Rhône du 12 Février 1986

(étendue par Arrêté du 16 mai 1986 - Journal Officiel du 29 mai 1986)

*Dernier avenant : avenant n°30 du 1<sup>er</sup> décembre 2003*

# TABLE DES MATIÈRES

<b>TITRE IER - CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>5</b>
ARTICLE 1ER : CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL .....	5
ARTICLE 2 : OUVRIERS ÉTRANGERS.....	5
ARTICLE 3 : APPRENTIS .....	5
ARTICLE 4 : MODALITÉS D'APPLICATION .....	5
ARTICLE 5 : CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL .....	5
<b>TITRE II - DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION DE LA CONVENTION OBLIGATION DE NÉGOCIER</b> .....	<b>6</b>
ARTICLE 6 : DURÉE .....	6
ARTICLE 7 : RÉVISION .....	6
ARTICLE 8 : DÉNONCIATION .....	6
ARTICLE 9 : OBLIGATION DE NÉGOCIER.....	6
ARTICLE 10 : (AVENANT N°15 DU 2 FÉVRIER 1993) COMMISSION MIXTE OU PARITAIRE DE NÉGOCIATION .....	7
<b>TITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION</b> .....	<b>7</b>
ARTICLE 11 : COMMISSION PARITAIRE .....	7
<b>TITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL</b> .....	<b>8</b>
ARTICLE 12 : LIBERTÉ D'OPINION, EXERCICE DU DROIT SYNDICAL .....	8
ARTICLE 13 : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .....	8
A) SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE .....	8
B) DÉLÉGUÉS SYNDICAUX D'ENTREPRISE.....	8
ARTICLE 14 : DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL .....	8
ARTICLE 15 : COMITÉ D'ENTREPRISE .....	9
ARTICLE 16 : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	9
ARTICLE 17 : DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS.....	9
ARTICLE 18 : RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE.....	9
ARTICLE 19 : RÈGLEMENT INTÉRIEUR .....	9
<b>TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE</b> .....	<b>10</b>
ARTICLE 20 : GARANTIE DE L'EMPLOI .....	10
ARTICLE 21 : CERTIFICAT DE TRAVAIL, ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL .....	10
ARTICLE 22 : PÉRIODE D'ESSAI .....	10
ARTICLE 23 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	10
A) MALADIE, ACCIDENT.....	10
B) SERVICE PRÉPARATOIRE, RAPPEL SOUS LES DRAPEAUX.....	10
C) APPEL SOUS LES DRAPEAUX.....	10
D) FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE .....	11
E) CONGÉS RELATIFS A LA MATERNITÉ .....	11
<b>TITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI</b> .....	<b>11</b>
<b>CHAPITRE IER - FORMES D'EMPLOIS</b> .....	<b>11</b>
ARTICLE 24 : EMPLOI À TITRE PERMANENT .....	11
A) PERMANENT A TEMPS COMPLET.....	11
B) PERMANENT A DURÉE INTERMITTENTE.....	11
ARTICLE 25 : EMPLOI À TITRE NON PERMANENT .....	12
<b>CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES EMPLOIS</b> .....	<b>12</b>
ARTICLE 26 : (AVENANT N°20 DU 15/12/1995, AVENANT N°22 DU 22/05/1996) (AVENANT N°25 DU 28/04/1998) COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES ET DÉFINITION DES EMPLOIS .....	12
<b>CHAPITRE III - RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>26</b>
ARTICLE 27 : DÉTERMINATION DES SALAIRES HORAIRES .....	26
ARTICLE 28 (AVENANT N° 28 DU 16 NOVEMBRE 2000) : VALEUR DU POINT.....	26

ARTICLE 29 : RÉGIMES PARTICULIERS .....	26
A) TRAVAUX A LA TACHE - FORFAIT .....	26
B) SALAIRES DES OUVRIERS OCCASIONNELS.....	26
C) SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI.....	26
D) SALAIRES DES JEUNES.....	26
E) SALAIRES DES FEMMES .....	27
F) SALAIRES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	27
ARTICLE 30 : ÉVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE.....	27
A) NOURRITURE, JARDIN, VIN .....	27
B) LOGEMENT.....	27
ARTICLE 31 : GARANTIE DE RÉMUNÉRATION POUR CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT .....	28
ARTICLE 32 : DÉFINITION DES RISQUES COUVERTS ET CONDITIONS D'APPLICATION DE LA GARANTIE .....	28
A) ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET ASSIMILÉS A DES ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	28
B) MALADIES PROFESSIONNELLES .....	28
C) MALADIES ET ACCIDENTS DE LA VIE PRIVÉE .....	28
ARTICLE 33 : DURÉE DE LA GARANTIE .....	28
ARTICLE 34 : CONTRÔLE .....	28
ARTICLE 35 : COUVERTURE DU RISQUE .....	28
ARTICLE 36 : PRIMES.....	29
A) PRIME ANCIENNETÉ.....	29
B) PRIME DE FIN DE CARRIÈRE .....	29
<b>CHAPITRE IV - DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE.....</b>	<b>29</b>
ARTICLE 37 : DURÉE NORMALE DU TRAVAIL.....	29
ARTICLE 38 : HORAIRES DE TRAVAIL, VARIATIONS ET RÉCUPÉRATIONS .....	29
ARTICLE 39 : DÉPLACEMENT.....	30
ARTICLE 40 : RÉDUCTION D'HORAIRE .....	30
ARTICLE 41.....	30
ARTICLE 42 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	30
ARTICLE 43 : REPOS COMPENSATEUR.....	31
ARTICLE 44 : TRAVAIL DE NUIT.....	31
ARTICLE 45 : DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL .....	31
A) DURÉE ANNUELLE.....	31
B) DURÉE JOURNALIÈRE.....	31
C) DURÉE HEBDOMADAIRE.....	31
ARTICLE 46 : ABSENCES.....	32
ARTICLE 47 : REPOS HEBDOMADAIRE.....	32
<b>CHAPITRE V - CONGÉS PAYÉS, JOURS FÉRIÉS ET AUTRES CONGÉS .....</b>	<b>32</b>
ARTICLE 48 : CONGÉS PAYÉS .....	32
ARTICLE 49 : JOURS FÉRIÉS .....	33
ARTICLE 50 : CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES .....	33
A) JEUNES.....	33
B) FEMMES.....	33
C) IMMIGRÉS.....	33
ARTICLE 51 : CONGÉS SPÉCIAUX .....	33
A) CONGÉ DE NAISSANCE .....	33
B) CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION .....	34
C) CONGÉ POSTNATAL.....	34
D) CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION .....	34
E) CONGÉS POUR ÉDUCATION OUVRIÈRE .....	34
F) CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE .....	34
G) CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR ANCIENNETÉ.....	34
ARTICLE 52 : CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	34
<b>CHAPITRE VI - CONDITIONS DE RUPTURE DES CONTRATS.....</b>	<b>35</b>
ARTICLE 53 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	35
A) NOTIFICATION ET PRÉAVIS.....	35
B) INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT .....	35
C) RUPTURE DU CONTRAT PAR DÉPART EN RETRAITE.....	35

<i>D) DOCUMENTS DIVERS</i> .....	35
<b>TITRE VII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS</b> .....	<b>35</b>
ARTICLE 54 : DOUCHES .....	35
ARTICLE 55 : TRAVAUX DANS L'EAU .....	35
ARTICLE 56 : TRAVAUX INSALUBRES ET NOCIFS .....	36
ARTICLE 57 : MACHINES ET MATÉRIELS .....	36
ARTICLE 58 : MÉDECINE DU TRAVAIL .....	36
<b>TITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>36</b>
ARTICLE 59 : DÉPÔT DE LA CONVENTION .....	36
ARTICLE 60 : EXTENSION DE LA CONVENTION .....	36

ENTRE :

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles  
La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole  
D'une part, et

Le Syndicat Général de l'Agriculture CFDT  
Le Syndicat Départemental des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.  
Le Syndicat du Personnel des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C  
D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## **TITRE Ier - CHAMP D'APPLICATION**

### ***Article 1er : Champ d'application professionnel***

La présente convention détermine, dans le département des Bouches-du-Rhône, les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations agricoles de polyculture
- des exploitations maraîchères et serristes
- des exploitations horticoles, arboricoles et pépinières
- des exploitations viticoles
- des exploitations rizicoles
- des exploitations d'élevage de toute nature
- des champignonnières.
- (avenant n°19 du 4 juillet 1995) « des coopératives d'utilisation de matériel agricole »

### ***Article 2 : Ouvriers étrangers***

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux étrangers. L'introduction de main d'oeuvre étrangère ne provoquera pas de licenciement de personnes de la même catégorie professionnelle bénéficiant de la sécurité de l'emploi dans le cadre de l'exploitation et de ses annexes.

### ***Article 3 : Apprentis***

La convention est applicable aux apprentis liés à leur chef d'exploitation par un contrat d'apprentissage régulièrement établi, dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux dispositions de la loi.

### ***Article 4 : Modalités d'application***

Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'exploitations.

### ***Article 5 : Champ d'application territorial***

La présente convention est applicable à l'ensemble des exploitations agricoles du département des Bouches-du-Rhône, quelle que soit leur forme juridique.

## **TITRE II - DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION DE LA CONVENTION OBLIGATION DE NÉGOCIER**

### **Article 6 : Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er mars 1986.

### **Article 7 : Révision**

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Les parties signataires se réserveront le droit de demander à tout moment la révision des clauses de la présente convention. »

La partie signataire qui demandera la révision devra indiquer au chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, les points sur lesquels porte sa demande et indiquer ses propositions écrites de modification. Celui-ci convoquera la Commission Mixte.

A défaut d'accord, la présente convention restera applicable jusqu'à dénonciation dans les conditions fixées par la loi.

### **Article 8 : Dénonciation**

La présente convention ne peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, qu'au cours des deux mois anniversaires précédant sa date d'effet.

(Avenant N° 1 du 9 juin 1986) « La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties par lettre recommandée et joindre ses nouvelles propositions, en même temps qu'elle demandera au chef du SDITEPSA de convoquer la Commission Mixte. »

A défaut de conclusion d'une nouvelle convention, la présente restera applicable pendant une durée d'un an, conformément à la loi.

### **Article 9 : Obligation de négociier**

La négociation annuelle sera organisée conformément aux dispositions prévues par la loi du 13 novembre 1982.

Au niveau départemental, pour permettre l'exercice des droits nouveaux reconnus aux travailleurs, une négociation annuelle aura lieu obligatoirement au cours du quatrième trimestre de chaque année à une date fixée d'un commun accord entre les parties.

Elle réunira les représentants d'employeurs agricoles mandatés par leur organisation syndicale représentative, et les délégués des organisations syndicales de salariés d'exploitations définies à l'article 1er.

Leur nombre ne devra pas dépasser 10 au total, tant du côté des employeurs que des salariés.

Le nom des délégués choisis par les organisations syndicales sera porté à la connaissance de leur employeur. Celui-ci devra leur permettre de disposer du temps nécessaire pour participer à la négociation départementale.

A l'initiative des organisations représentées, la négociation départementale pourra traiter des problèmes :

- d'organisation du travail
- des horaires
- des contrats de travail
- des rémunérations
- des règlements intérieurs
- de l'hygiène et de la sécurité

qui se posent dans les exploitations agricoles du département.

Les conclusions de cette négociation annuelle seront portées à la connaissance des employeurs et des salariés des exploitations agricoles à l'initiative de chacune des parties.

## **Article 10 : (avenant n°15 du 2 février 1993) Commission Mixte ou Paritaire de négociation**

### **« - Participation aux réunions**

Conformément à l'Accord National du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la Négociation Collective en Agriculture, les organisations de salariés et d'employeurs qui conviennent de négocier une convention ou un accord collectif ou ses annexes ou avenants peuvent se réunir autant de fois qu'ils le souhaitent et chaque fois qu'ils sont convoqués en Commission Mixte.

En ce qui concerne les salariés en activité le droit de s'absenter s'exerce dans la limite de deux réunions par an. Pour ces deux réunions l'autorisation d'absence est de droit. Dans l'hypothèse où un salarié en activité a déjà participé à deux réunions de négociation et qu'une troisième réunion est convoquée, l'organisation syndicale concernée peut inclure l'intéressé dans sa délégation pour une troisième réunion.

Tout salarié autorisé à s'absenter pour participer à une réunion de négociation est également autorisé à s'absenter pour participer à une réunion préparatoire ou à une réunion de suivi.

En principe l'absence du salarié à ce titre ne peut excéder une demi-journée de travail sous réserve que l'intéressé présente à son employeur une convocation écrite émanant de son organisation syndicale ainsi que la convocation à la Commission Mixte qui précède ou qui suit :

- dans un délai d'un mois qui précède la négociation s'il s'agit d'une réunion préparatoire,
- au moins quinze jours à l'avance s'il s'agit d'une réunion de suivi.

### **- Indemnisation des bénéficiaires du droit de s'absenter**

Conformément aux dispositions de l'accord National, déjà cité, les salariés en activité autorisés à s'absenter pour participer à la Négociation Collective ou à des réunions de préparation ou de suivi, dans les conditions ci-dessus décrites, bénéficient du maintien du salaire par l'employeur et de la prise en charge des frais de déplacement.

La procédure d'indemnisation comporte l'utilisation d'une attestation de présence qui est remplie en réunion, remise par le salarié à son employeur, transmise par ce dernier à titre d'une demande de remboursement à l'organisation représentative des employeurs dont il relève, puis adressée par cette organisation au titre d'une attestation de remboursement à AFNCA (Association pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture).

Les modalités d'indemnisation, ci-dessus visées, sont prévues et décrites par l'Accord National du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture (Délibération n°1 : Participation des salariés en activité à la négociation collective et modalités d'indemnisation.) »

## **TITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION**

### **Article 11 : Commission paritaire**

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Il est institué une Commission Paritaire de conciliation composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés, désignés par les organisations syndicales signataires ; 2 organisations de salariés au moins, devront être présentes.

Ladite Commission se réunira dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande, sur convocation du chef du SDITEPSA. »

Elle sera présidée alternativement par un employeur et par un salarié. En cas de vote et de partage de voix, la voix du président n'est pas prépondérante.

## **TITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL**

### **Article 12 : Liberté d'opinion, exercice du droit syndical**

La liberté d'opinion, et le libre exercice du droit syndical sont reconnus à tous les salariés.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération :

- l'appartenance à un syndicat
- l'exercice d'une activité syndicale

- la défense des droits reconnus par la loi ou la convention collective pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi des avantages sociaux, les mesures de discipline ou de licenciement.

Il en sera de même en ce qui concerne les opinions politiques ou religieuses.

Le temps nécessaire pour accomplir leurs obligations syndicales sera accordé aux salariés dans la limite d'une demi-journée par mois, sur présentation de la convocation de leur organisation professionnelle, 48 heures à l'avance.

Ces absences pourront être cumulées dans la limite de 3 jours par semestre civil en accord avec l'employeur.

Par ailleurs, et sur demande écrite de leur syndicat présentée 8 jours à l'avance, les salariés pourront être mis en congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations.

Les absences mentionnées aux deux alinéas ci-dessus ne sont pas rémunérées. Elles peuvent être récupérées par accord entre les parties.

### **Article 13 : Délégués syndicaux**

#### **A) SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE**

A l'initiative des salariés et conformément aux dispositions du droit du travail, des sections syndicales d'entreprises pourront être constituées et déclarées dans les entreprises agricoles.

A partir du moment de leur déclaration, elles disposeront du droit de tenir des réunions syndicales dans l'entreprise.

Elles pourront diffuser et afficher l'information syndicale de leur choix dans l'entreprise selon les modalités prévues par l'article L 412-8 du Code du Travail.

#### **B) DÉLÉGUÉS SYNDICAUX D'ENTREPRISE**

Des délégués syndicaux d'entreprise pourront être désignés, conformément aux dispositions du droit du travail, par les syndicats de salariés.

Leur mode de désignation, leurs attributions, les garanties dont ils disposent sont celles que prévoit le droit du travail.

Dans les entreprises agricoles d'au moins 50 salariés, les délégués syndicaux disposeront de 5 heures de délégation, prises sur le temps de travail et rémunérées comme telles.

Dans les entreprises agricoles de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs pourront désigner un délégué du personnel comme délégué syndical.

### **Article 14 : Délégué du Personnel**

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « le personnel élit ses délégués dans toutes les exploitations occupant au moins 11 salariés. Ce nombre s'établit en prenant en compte les salariés énumérés à l'article L 421 du Code du Travail. »

Les délégués du personnel seront élus, conformément aux procédures légales, par tous les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 3 mois au moment du vote et âgés de plus de 16 ans.

Seront considérés comme éligibles :

- tous les salariés permanents âgés de plus de 18 ans

- tous les salariés sous contrat âgés de plus de 18 ans à partir de leur troisième contrat de six mois au moins dans l'entreprise.

Les délégués du personnel, titulaires et suppléants, sont élus pour un an et rééligibles.

Leur nombre, leurs attributions et leurs garanties, ainsi que les modalités de leur élection, sont fixés par le Code du Travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale ; En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

### ***Article 15 : Comité d'entreprise***

Dans les entreprises agricoles occupant 50 salariés ou plus, un comité d'entreprise est constitué.

L'élection, la mission et les moyens du comité d'entreprise sont déterminés par le Code du Travail.

(avenant n°1 du 9 juin 1986) « Le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, prévues par l'article L 432-8 et suivant du Code du Travail est assuré par une contribution de 0,10% de la masse des salaires bruts de l'année en cours dans la limite du plafond de sécurité sociale. »

### ***Article 16 : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail***

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront constitués dans les exploitations agricoles occupant au moins 50 salariés.

Les conditions d'effectif, les missions et le fonctionnement de ces comités sont déterminés par le Code du Travail.

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, l'employeur devra permettre aux membres des CHSCT de suivre une formation aux fins d'exercer leur mission.

Cette formation donnée une fois pour toute sera au minimum de 2 jours ouvrables. Elle sera imputée sur le temps de travail et rémunérée comme telle.

Les frais de déplacement et les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, seront pris en charge par l'employeur par référence aux conditions réglementaires retenues pour les établissements de plus de 300 salariés. »

### ***Article 17 : Droit d'expression des salariés***

Dans toutes les entreprises agricoles, le droit d'expression des salariés prévu par les lois des 4 août 1982 et 3 janvier 1986 s'exercera conformément aux dispositions prévues à cet effet.

### ***Article 18 : Régime complémentaire de prévoyance***

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés, à la Caisse de Retraite Interentreprises Agricoles, Institution de Retraites Complémentaires (CRIA-IRCA) dont la délégation régionale est à Marseille, et de cotiser auprès de cet organisme pour les salariés. »

L'assiette retenue pour l'établissement de la cotisation correspond aux salaires pris en considération pour les cotisations d'ASA.

### ***Article 19 : Règlement intérieur***

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L 122-33 et suivants du Code du Travail.

## **TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE**

### ***Article 20 : Garantie de l'emploi***

Dans le cadre des règles relatives à l'embauche et en vue d'assurer le plein emploi aux ouvriers agricoles de la localité, il est recommandé aux employeurs d'embaucher par priorité les ouvriers agricoles en chômage ayant déposé une demande d'emploi auprès de l'agence locale de l'emploi ou de son antenne municipale.

Les salariés permanents, licenciés pour motif économique, bénéficieront pendant un an, d'une priorité d'embauche au cas où l'employeur réembaucherait des salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La sous-entreprise ou marchandage est rigoureusement interdit. Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur à l'exception des services officiels de l'emploi.

L'employeur aura toujours la responsabilité directe de ses ouvriers en ce qui concerne les questions de salaire, de lois sociales et de la présente convention collective dans le cas où le salarié serait appelé à aller travailler provisoirement dans une autre exploitation.

### ***Article 21 : Certificat de travail, attestation de cessation de travail***

Lorsqu'ils engagent un ouvrier, les employeurs doivent exiger de celui-ci la présentation d'un document attestant qu'il est libre (certificat de travail, attestation de cessation de travail, lettre de démission ou licenciement, attestation de demandeur d'emploi).

### ***Article 22 : Période d'essai***

La période d'essai est de un mois pour les salariés permanents. Pour les non permanents, elle est déterminée par l'ordonnance du 5 février 1982.

### ***Article 23 : Suspension du contrat de travail***

#### **A) MALADIE, ACCIDENT**

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de son congé, sauf si l'incapacité de travail a excédé 3 mois ; Dans ce cas, il peut être licencié dans le respect de la procédure légale, définie aux articles L 122-14 et suivants du Code du Travail. La garantie d'emploi des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle est celle déterminée par la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981.

#### **B) SERVICE PRÉPARATOIRE, RAPPEL SOUS LES DRAPEAUX**

Conformément à la législation en vigueur, le salarié astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, ou appelé en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou encore appelé sous les drapeaux à titre quelconque, reprend de plein droit son activité au sein de l'exploitation lorsqu'il est renvoyé dans ses foyers.

#### **C) APPEL SOUS LES DRAPEAUX**

En application de la législation, lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur permanent qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux, doit en avvertir son employeur, par pli recommandé avec accusé de réception.

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il est dit 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 professionnelle que le sien, ait été 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 du départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur permanent 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 du présent paragraphe (C) sont en outre applicables :

- lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux
- aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service militaire légal après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leurs foyers.

#### **D) FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE**

Le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail en vue d'effectuer un stage de formation professionnelle agricole, tel qu'il est dit à l'article 51, § f, de la présente convention, reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de ce stage.

Dans le cas où la suspension du contrat de travail pour formation professionnelle imposerait le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants devront être avisés du caractère provisoire de leur emploi. Une information orale sera donnée aux délégués du personnel.

#### **E) CONGÉS RELATIFS A LA MATERNITÉ**

Les conséquences des divers congés relatifs à la maternité sur l'exécution des contrats de travail respecteront la législation en vigueur.

## **TITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

### **CHAPITRE Ier - FORMES D'EMPLOIS**

#### ***Article 24 : Emploi à titre permanent***

##### **A) PERMANENT A TEMPS COMPLET**

C'est le salarié qui, après la période d'essai visée à l'article 22, est lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée et auquel l'employeur garantit du travail toute l'année, dans la limite hebdomadaire légale (actuellement 39 heures).

Si, par suite d'intempéries, ce seuil hebdomadaire n'est pas atteint, les heures perdues sont rémunérées comme temps de travail effectif à concurrence dudit seuil. Elles peuvent être récupérées dans les conditions déterminées à l'article 40 de la présente convention.

Passé un mois d'emploi continu, tout salarié embauché verbalement est considéré comme permanent.

##### **B) PERMANENT A DURÉE INTERMITTENTE**

Le personnel à durée intermittente est le salarié embauché pour un travail régulier, soit pour un nombre d'heures inférieur à la durée légale, soit pour un cycle comportant des périodes d'activité et de non activité.

Dans ce cas, le contrat doit être écrit et préciser notamment l'horaire, les périodes travaillées et la rémunération.

Le permanent à durée intermittente bénéficiera de tous les avantages légaux, conventionnels et contractuels des autres salariés permanents de l'exploitation.

## **Article 25 : Emploi à titre non permanent**

Seront réputés non permanents et considérés comme tels uniquement les salariés liés à leur employeur par un contrat de travail écrit.

Ces types de contrats visés ci-après en A, B, C et D sont soumis à la réglementation qui leur est propre (ordonnance du 5 février 1982) :

A) travailleurs étrangers titulaires d'un contrat d'introduction de l'OMI : Ceux-ci sont soumis aux règles particulières à ce type de contrat

B) travailleurs saisonniers : C'est à dire embauchés pour effectuer des travaux spécifiques, se renouvelant chaque année aux mêmes époques (conclu de date à date ou sans terme précis)

C) salariés embauchés pour faire face à un surcroît exceptionnel d'activité : Conclu de date à date

D) salariés embauchés aux fins de remplacement de salariés absents : Conclu de date à date ou sans terme précis

Les contrats B, C, D pourront être conclus pour un travail à temps complet ou partiel.

E) salariés embauchés pour l'exécution d'une tâche exceptionnelle : Conclu de date à date ; Ce contrat ne pourra être renouvelé qu'une seule fois avec la même personne dans la même exploitation après une interruption d'une durée égale à celle du contrat initial ; Le salarié occasionnel ne pourra pas être employé au-delà de 80 heures par mois dans la même exploitation.

## **CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

### **Article 26 : (avenant n°20 du 15/12/1995, avenant n°22 du 22/05/1996) Coefficients hiérarchiques et définition des emplois**

« Les différents emplois occupés par les salariés des exploitations agricoles sont classés en cinq niveaux et affectés de coefficients hiérarchiques dans les conditions suivantes

1/ La classification dans l'un ou l'autre des niveaux est déterminée par quatre (4) critères qui doivent être pris en compte simultanément dans chaque cas :

- a) le type d'activité effectué
- b) l'autonomie
- c) la responsabilité
- d) l'acquisition des compétences

Ces critères généraux, valables pour tous les salariés des exploitations agricoles sont définis dans la grille de classification des emplois ci-dessous.

2/ Des annexes techniques sont jointes à la convention collective pour préciser les types d'activités affectés à chaque niveau dans chacune des filières de la production agricole : arboriculture, maraîchage, viticulture, polyculture, élevage etc...

Ces annexes techniques servent de référence pour la classification des salariés de chaque filière.

« Lors du passage à la nouvelle grille de classification des emplois, le salarié sera automatiquement classé au coefficient de l'emploi correspondant à son ancienne classification (Ex : coefficient 135 ancien correspond au coefficient 135 nouveau), sans possibilité d'être rétrogradé. »

3/ Des référentiels professionnels CAPA-BEPA-BTA pourront être consultés pour compléter l'ensemble des critères pratiques à utiliser pour déterminer la classification des salariés de chaque filière.

4/ Tout salarié a le droit de bénéficier, (à sa demande ou à celle de son employeur) d'une évaluation de compétences telle que prévue par les textes, effectuée par un organisme départemental conventionné d'un commun accord par les signataires de la présente convention. Cette évaluation sanctionnée par un « passeport pour l'emploi » dont la validité sera fixée par les annexes techniques servira de référence pour apprécier la qualification. Cette disposition laisse intacte la règle qui veut que le poste occupé par le salarié définit sa position dans la grille des qualifications.

5/ Le passage du salarié à un emploi dont la durée sera fixée pour chaque filière dans les annexes techniques pourra comporter une période probatoire de 2 mois renouvelable une fois. »

6/ « Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de deux mois renouvelable une fois.

Cette disposition est conforme à l'annexe VI article 3 de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 signé par l'ensemble des partenaires sociaux ».

## GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

<i>Niveau ou échelon coefficient</i>	<i>Type d'activité</i>	<i>Autonomie</i>	<i>responsabilité</i>	<i>Acquisition des compétences</i>
<b>MANOEUVRE 1 Coefficient 100</b>	Exécute des tâches ou travaux simples	Exécute des ordres précis sous un contrôle habituel	Limitée à l'exécution des tâches Signale les anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède des connaissances professionnelles réduites, acquises par simple démonstration
<b>OUVRIER SPÉCIALISE 2 Coefficient 115</b>	Effectue un ensemble des tâches simples d'exécution Utilise des machines simples, pré-réglées Est capable de pratiquer une conduite élémentaire des tracteurs	Exécute des consignes sous un contrôle occasionnel	Est capable de prendre des initiatives individuelles S'adapte aux anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède une expérience polyvalente de l'exécution de travaux
<b>OUVRIER QUALIFIE 3 Coefficient 135</b>	Est capable de réaliser des opérations (ensemble de travaux complexes) Utilise des machines à moteur courantes ; en effectue les réglages courants	Exécute des instructions précises sous un contrôle de résultats	Organise son poste de travail Déecte et répare les courantes Met en oeuvre les directives concernant la sécurité	Possède une expérience acquise en deux ans au moins de pratique professionnelle Référentiel professionnel : CAPA
<b>OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE Catégorie 1 4 Coefficient 155</b>	Est responsable d'un ensemble d'opérations Utilise des machines complexes, en effectue les réglages et réparations courantes Contrôle l'état des productions	Exécute des instructions générales, sous un contrôle général Est autonome dans son travail	Est responsable de la bonne exécution de son travail Met en oeuvre les directives concernant la sécurité Peut contrôler occasionnellement une équipe de travail	Possède une expérience confirmée, permettant la polyvalence Référentiel professionnel : BEPA
<b>OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE Catégorie 2 5 Coefficient 180</b>	Participe aux décisions techniques Effectue le diagnostic de l'état des productions Possède des bases de gestion Maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier de travail	Exécute des objectifs définis par directive, est contrôlé sur ces objectifs et en rend compte	Organise et exécute des chantiers Peut contrôler des équipes de travail Remplace occasionnellement un cadre ou l'exploitant Met en oeuvre les directives concernant la sécurité	Possède des connaissances professionnelles approfondies Référentiel professionnel : BTA

# GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS - Annexe : ARBORICULTURE -

	CUEILLETTE	TAILLE	TRAITEMENTS	TRACTEURS MATÉRIEL ET TRAVAUX DIVERS		
<b>Niveau I</b> <b>Coefficient 100</b> <b>Manoeuvre</b>	Est capable de choisir les fruits en vue du calibrage et de l'emballage	Peut utiliser des outils individuels en phase d'apprentissage Effectue des travaux simples de nettoyage des arbres	Participe aux traitements en phase d'apprentissage	Apprend à utiliser et utilise des outils manuels, en effectue le réglage et l'entretien Déplace ponctuellement les tracteurs sur ordre	Effectue des travaux de nettoyage, de rangement d'entretien	
<b>Niveau II</b> <b>Coefficient 115</b> <b>Ouvrier Spécialisé</b>	Exécute correctement le choix des fruits en vue du calibrage et de l'emballage	Utilise des outils individuels, effectue des réglages de base Peut pratiquer une taille simple, après démonstration Pratique l'éclaircissage	Collabore aux travaux de traitement sous contrôle	Utilise des outils manuels, en effectue les réglages et l'entretien Peut pratiquer une conduite élémentaire du tracteur	Effectue des travaux de nettoyage, rangement, entretien	
<b>Niveau III</b> <b>Coefficient 135</b> <b>Ouvrier qualifié</b>	Exécute correctement le choix des fruits en vue du calibrage, de l'emballage et du conditionnement	Maîtrise les outils individuels, leur réglage, leur entretien Exécute la taille prescrite Connaît les techniques d'éclaircissage Peut occasionnellement effectuer les greffages	Prépare et exécute les traitements avec divers appareils, suivant instructions Effectue le nettoyage des appareils	Utilise le matériel de manutention et de traction (conduite, attelage) participe à l'entretien, aux réglages et aux petites réparations ; utilise l'outillage manuel	Effectue les travaux d'entretien du sol, de nettoyage, de rangement. Exécute des installations de travaux de plantation, de palissage. Peut occasionnellement effectuer des livraisons	
<b>Niveau IV</b> <b>ouvrier hautement qualifié</b> <b>Coefficient 155</b> <b>1ère catégorie</b>	Exécute correctement le choix des fruits en vue de la normalisation (calibrage, triage, conditionnement)	Maîtrise les différentes tailles Effectue l'ensemble des opérations de taille, greffage et éclaircissage Maîtrise le réglage de l'outillage courant, en effectue le nettoyage	Sait utiliser et régler les matériels, effectue les dosages et les traitements en tenant compte des impératifs spécifiques de sécurité. Peut apprécier l'état sanitaire des productions	Pratique la conduite, l'attelage, le réglage des outils courants, en effectue l'entretien et les réparations courantes. Conduit les véhicules utilitaires	Effectue les plantations, l'installation de matériels, rangements, le stockage, les livraisons, les travaux au hangar	
<b>Niveau V</b> <b>ouvrier hautement qualifié</b> <b>Coefficient 180</b> <b>2ème catégorie</b>	Maîtrise le choix des fruits, le calibrage, le conditionnement Peut assurer la surveillance et la responsabilité d'un chantier	Maîtrise les techniques, les réglages, les réparations du matériel Connaît les végétaux et les différentes tailles peut assurer la surveillance et la responsabilité d'un chantier	Effectue le diagnostic phytosanitaire Choisit les produits et réalise les traitements Règle et entretient les matériels	Est capable d'assurer la conduite et les réglages sur différents matériels, la détection des pannes et l'exécution des réparations courantes, le suivi du matériel (travail et transport)	Peut être responsable des chargements, livraisons, de stockage, de la facturation Assure le suivi et la responsabilité de chantiers	<b>cas particulier</b> Salarié seul permanent sur l'exploitation, est responsable au besoin de l'ensemble des travaux

# GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

- Annexe : MARAÎCHAGE -

	TRAVAIL DU SOL ET HORS SOL	FAÇONS CULTURALES	TRAITEMENT	CUEILLETTE	OUTILS ET MACHINES
<b>Niveau I Manoeuvre Coefficient 100</b>	Tâches manuelles précises d'exécution nettoyages, préparation des travaux mécaniques, épandage manuel de fertilisants selon consignes précises.	Utilisation des outils manuels courants. Tâches précises et partielles pour les plantations, les mises en place, l'entretien, le binage, l'effeuillage, l'arrachage, l'ébourgeonnage, pose d'arceaux et de films plastiques	Ni préparation, ni exécution Aide occasionnelle à un autre salarié qualifié (tirer les tuyaux...)	Tâches précises de cueillette sous contrôle Nettoyage des légumes à la cueillette Emballage courant	Utilisation des outils manuels de base Nettoyage après usage Aide aux montages et démontages des installations : manutentions et mise en place Pas de machine à moteur Déplacements ponctuels des tracteurs sur ordre
<b>Niveau II Ouvrier Spécialisé Coefficient 115</b>	Tâches d'exécution précises, variées avec maîtrise des gestes et des outils manuels (nettoyage, épandage...) Expérience permettant de s'adapter, de détecter les anomalies	Utilise et maîtrise les outils manuels courants. Maîtrise les gestes et les techniques de base des plantations, entretien, arrachage, conduite des plantes Détecte les anomalies courantes	Ne prépare pas les traitements Peut exécuter occasionnellement et sous contrôle un traitement avec machine individuelle sous surveillance Aide occasionnelle ou ponctuelle pour préparatifs et nettoyages	Tâches polyvalentes de cueillette, nettoyage et emballage. Maîtrise et entretien des outils individuels Détection d'anomalies. Connaissance élémentaires de conditionnement	Maîtrise des outils, manuels de base : nettoyage, réglage... Exécution de mises en place, montages et démontages d'installations simples Détection d'anomalies courantes Conduite élémentaire de tracteur
<b>Niveau III Ouvrier qualifié Coefficient 135</b>	Tâches précises de nettoyage et de préparation Tracés de plantation courants Paillages, épandages d'engrais et fumures Exécution de séquences	Tâches précises : plantation, entretien arrosage Conduite des plantes arrachage, maîtrise des séquences de travail courantes Réglage et entretien des outils courants Adaptation au travail en groupe	Exécution des traitements courants Organisation du chantier Préparation des traitements sous consignes Détection d'anomalies Nettoyages et réglages du matériel	Tâches précises de cueillette, nettoyage emballage conditionnement et stockage Polyvalence des savoir-faire Maîtrise du choix des produits prêts à la cueillette (normes) Préparation des machines et matériels nécessaires Adaptation au travail de groupe	Conduite, réglage, entretien courant des outils individuels et mécaniques courants, réparations courantes, installation, mise en marche, dépannages et réglages courants des arrosages, climatisations appareils de contrôle

	<b>TRAVAIL DU SOL ET HORS SOL</b>	<b>FAÇONS CULTURALES</b>	<b>TRAITEMENT</b>	<b>CUEILLETTE</b>	<b>OUTILS ET MACHINES</b>
<b>Niveau IV Ouvrier hautement qualifié Coefficient 155</b>	<p>Connaît et peut réaliser l'ensemble d'un nettoyage, labour, fumure, façons culturales (maîtrise la chaîne opératoire)</p> <p>Capable de s'adapter aux conditions variables</p> <p>Choisit et règle les outils, contrôle son travail</p>	<p>Maîtrise des diverses tâches : plantation, arrosage, entretien et conduite des plantes etc...</p> <p>Mise en fonction, entretien, réglages courants des matériels de travail</p> <p>Adaptation aux anomalies</p> <p>organisation de son poste de travail</p>	<p>Détection des maladies</p> <p>Préparation et exécution des traitements</p> <p>Maîtrise des réglages</p> <p>entretien et nettoyage des matériels</p> <p>Contrôle des résultats</p>	<p>Maîtrise des processus de cueillette, de conditionnement et de normalisation</p> <p>Polyvalence</p> <p>Connaissance des processus de stockage (de base)</p> <p>Préparation des expéditions</p>	<p>Entretien et réglage des outils manuels et à moteur</p> <p>Conduite et maintenance générale des tracteurs et véhicules utilitaires</p> <p>Installation, réglage et démontage des appareils d'arrosage, de ventilation, de fertilisation, de chauffage</p>
<b>Niveau V Ouvrier hautement qualifié Coefficient 180</b>	<p>Toutes opérations de préparation des sols, nettoyages, fumures, tracés de plantations</p> <p>Maîtrise des séquences opérationnelles</p> <p>Choix et réglage des outillages, contrôle du travail</p> <p>Contrôle de chantiers</p>	<p>Toutes opérations de plantation et conduite sur diverses plantes (polyvalence)</p> <p>Adaptation à divers types de cultures, plein champ, tunnels</p> <p>Surveillance de chantiers</p> <p>Contrôle de bonne exécution et de résultats</p> <p>Adaptation aux anomalies</p>	<p>Détection des maladies - suivi des plantes</p> <p>Choix et réalisation des traitements</p> <p>Contrôle de la sécurité et des résultats</p> <p>Réglage et entretien des matériels</p>	<p>Toutes opérations de cueillette, triage, emballage, stockage</p> <p>Préparation d'expéditions et mise en marché</p> <p>Organisation et surveillance de chantiers de récolte</p> <p>Adaptation aux aléas et difficultés</p> <p>Opérations administratives de mise en marché</p>	<p>Conduite, réglage, entretien des machines et matériels en usage sur l'exploitation</p> <p>Maintenance des machines et matériels</p> <p>Installations, mise en fonctionnement et contrôle des arrosages, chauffages, ventilations</p> <p>Détection d'anomalies et interventions</p> <p>Contrôle des résultats du travail</p>

## GRILLE DES CLASSIFICATIONS

### Annexe : VITICULTURE

	TRAVAIL DU SOL	MISE EN PLACE DU VIGNOBLE ARRACHAGE	CONDUITE DE LA VIGNE	AMENDEMENTS TRAITEMENTS	VENDANGES	CAVES	MATÉRIELS ET MACHINES
<b>Niveau I</b> <b>Manoeuvre</b> <b>Coefficient 100</b>	- Nettoyage avec outils manuels - Débroussaillages manuels, épierrage - Travaux manuels de manutention et chargement	- Tirage des racines, brûlage de bois ; Tirage de fils, répartition de piquets, Exécution de travaux de piquetage, marquage sous contrôle	- Tirer les bois - Pré-taillage manuel - Apprentissage épamprage - ébourgeonnage - éclaircissage - Participation à la taille sous contrôle	- Transports, chargement, manutention manuelle de sacs - Aide et apprentissage sous contrôle pour traitements	- Coupe des raisins - Manutention de matériel - Aide aux nettoyages et rangements	- Manutentions - Aide aux nettoyages et rangements, aux opérations d'entretien - Lavages, conditionnements manuels simples - Participation au décuvage	Utilisation d'outils manuels de base ; Apprentissage des nettoyages et réglages de ces outils ; Déplacement ponctuel de tracteur sur ordre ; Apprentissage de l'utilisation des séateurs électriques ou pneumatiques
<b>Niveau II</b> <b>Ouvrier spécialisé</b> <b>Coefficient 115</b>	Nettoyages - débroussaillages manuels ; Chargements - épierrages - Binages	- Tirage des racines, brûlage de bois ; Distribution de plants, coupe du chevelu, Participation au traçage , piquetage, pose de fils - Disposition des protections	- Prétaillage manuel - Taille sous contrôle (outils manuels) - Ebourgeonnage - épamprage - éclaircissage ; Palissades et attachages	- Epanrages manuels - Mise en place des sacs remplissage épandeur - Exécution de traitements avec appareils à dos, Participation à traitements et désherbage (auxiliaire) - pas de préparation	- Coupe, manutention manuelle - Triage, ciselage et coupe des raisins de table	Travaux d'exécution d'entretien et nettoyage ; Préparation du matériel (auxiliaire) - Réception de la vendange - sous tirage - Emballage, conditionnement (poste précis d'exécution)	Utilisation, réglage, entretien d'outillage manuel individuel, chargements manuels de palettes et véhicules, déplacement, conduite, entretien élémentaires et contrôle sommaire du tracteur - pas de travail avec machines mécaniques, hydrauliques ou électriques (sauf apprentissage)
<b>Niveau III</b> <b>Ouvrier qualifié</b> <b>Coefficient 135</b>	- Labours, binages - sarclages - déchaussages manuels et mécaniques - Charrois sur remorques et palettes	Sortie des souches, brûlage, nettoyage du sol, Préparation du sol, traçage, distribution des plants, Palissades, attachages des fils, Protection des plants installation) Pratique occasionnelle de greffage	Prétaillage manuel ou mécanique, con naissance et exécution de la taille, tuteurage, attachage, écimage, éclaircissage, Utilisation d'outils mécaniques électriques hydrauliques	Transport, épandage manuel et mécanique (sous signes), connaissances des maladies et parasites courants, réalisation traitement désherbages (exécution), préparation des produits sous instructions, réglages et nettoyages des machines	Opérations de cueillette triage transport Préparation du matériel conduite de benne, Me neur d'équipe de vendange (cole)	Réception de la vendange, exécution de travaux de remplissage Opérations de conditionnement, préparations de chargements, Installation et mise en route des pompes et pressoirs	Conduite de tracteurs transporteurs, utilitaires, attelage et réglage des outils de culture et traitement, utilisation de l'outillage électrique et hydraulique de taille, entretien, réparation simples, réglages, bricolages simples (hors électricité)

	<b>TRAVAIL DU SOL</b>	<b>MISE EN PLACE DU VIGNOBLE ARRACHAGE</b>	<b>CONDUITE DE LA VIGNE</b>	<b>AMENDEMENTS TRAITEMENTS</b>	<b>VENDANGES</b>	<b>CAVES</b>	<b>MATÉRIELS ET MACHINES</b>
<b>Niveau IV</b> <b>Ouvrier hautement qualifié</b> <b>Catégorie I</b> <b>Coefficient 155</b>	- Labours et opérations de préparation des sols Débroussaillage, tronçonnage, réglages et entretien courant des matériels utilisés	Marquage, traçage, distribution, mise en place, protections, palissage, pose des fils, greffage ou surgreffage, surveillance occasionnelle d'une équipe de travail	Prétaille mécanique, connaissance et pratique des tailles, formation des ceps, attachages, ébourgeonnage, écimage, palissage, broyage, surveillance occasionnelle du travail d'un groupe.	- Dosage, épandage, nettoyage, entretien et réglage des appareils, connaissance des amendements et de leur utilisation, connaissances des principales maladies, des règles et conditions des traitements, réglage des appareils, réalisation des dosages, contrôle des résultats, détection des attaques, stockage des produits	- Préparation des matériels, nettoyage, lavage - conduite de benne - Conduite occasionnelle machine à vendanger	- Maîtrise des travaux courants de caviste, travaux de conditionnement, étiquetage, préparation d'expédition contrôle occasionnel de chaîne, connaissances de base d'oenologie	- Conduite, réglage, réparations courantes des matériels de culture, (mécanique, hydraulique) Conduite et entretien véhicules utilitaires et de stockage, livraison, Montages, démontages, bricolages courants (sauf électricité) des matériels de cave
<b>Niveau V</b> <b>Ouvrier hautement qualifié</b> <b>Catégorie II</b> <b>Coefficient 180</b>	Connaissances des sols, capacités d'adaptation Tous travaux de nettoyage, préparation entretien, conduite, réglage des machines et engins de l'entreprise, adaptation possible à matériel de location, peut guider et contrôler occasionnellement un autre salarié pour ces travaux	Prévision des plants, réception, stockage, préparation des parcelles, traçage, palissage, Consultation sur organisation des chantiers ; greffages connaissance des plants et cépages, contrôle occasionnel de bonne réalisation des travaux de plantation	Maîtrise des tailles, ébourgeonnage, écimage, palissage, adaptation aux conditions du vignoble et règlements des terrains (AOC...), contrôle de l'état de la vigne, contrôle occasionnel du travail d'un groupe - compte rendu	- Appréciation des besoins du sol, connaissance des dosages, participation aux décisions, réalisation des travaux, contrôle des résultats, commande et stockage, détection des maladies et attaques parasites, contrôle occasionnel du travail d'autres exécutants, compte rendu	Préparation, mise en route, contrôle occasionnel de bon fonctionnement d'un chantier, tous travaux de vendanges, conduite réglage et entretien de machine à vendanger	Préparation de la cave, maîtrise des travaux de base de vinification, mise en route, contrôle Caviste occasionnel, opération d'exécution de filtrages et assemblages de vin, conditionnement emballage, expédition, compte rendu	- Utilisation, réglage, entretien, réparations courantes des matériels de l'exploitation, engins de travail des sols, de stockage, de nettoyage, véhicules utilitaires, poids lourds - Entretien, montage, démontage de matériel de cave Peut guider un autre utilisateur, bricolages, réparations, des locaux de l'entreprise (sauf électricité), maçonnerie, peinture, travail du bois

**GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS Annexe : GRANDES CULTURES, CULTURES FOURRAGÈRES,  
INDUSTRIELLES, SEMENCES**

	<b>TRAVAIL ET ENTRETIEN DU SOL</b>	<b>FAÇONS CULTURALES</b>	<b>RÉCOLTES</b>	<b>TRAITEMENTS, ARROSAGES</b>	<b>OUTILS, MACHINES ET TRAVAUX DIVERS</b>
<b>Niveau I</b>  <b>Manoeuvre</b>  <b>Coefficient 100</b>	Travaux manuels simples : débroussaillage, nettoyage, rangement, épierrage, épandage manuel de fertilisants selon consignes précises	Exécution sous contrôle de plantations et arrachages manuels, piquetages et paillages, binage manuels, conditionnements simples, Épuration et écimage du maïs	Tâches précises de cueillette manuelle sous contrôle, Nettoyage et emballage courants, manutention des produits	Ni préparation, ni exécution de traitements, manutention de matériel d'arrosage, aide occasionnelle à un travail d'arrosage (tirer les tuyaux, tenir les lances de traitement, ouvrir les martelières...) Curage manuel des fossés, entretien manuel des haies	Utilisation des outils manuels de base, nettoyage après usage ; Aide au montage et démontage d'installations. Pas de machines à moteur Déplacement ponctuel d'un tracteur sur ordre Nettoyage et rangement des locaux Conduite occasionnelle du tracteur sur ordre Conduite du motoculteur
<b>Niveau II</b>  <b>Ouvrier spécialisé</b>  <b>Coefficient 115</b>	Tâches d'exécution précises, variées nettoyages, épandages manuels, chargements, déchargements, débroussaillage, Maîtrise des gestes et des outils manuels, Expérience permettant de s'adapter et de contrôler les anomalies	Utilisation et maîtrise des outils manuels courants Maîtrise des gestes techniques de plantation, entretien, conduite et arrachage des plantes ; Palissage, paillages ; Détection des anomalies courantes	Travaux polyvalents de récolte manuelle : cueillette, calibrage emballage, manutention ; Détection des anomalies ; Connaissances élémentaires de conditionnement et stockage ; Manutention de bottes de fourrage	Pas de préparation de traitements, ni de réglage des machines ; Exécution occasionnelle sous contrôle, de traitements avec machines individuelles, Aide occasionnelle à préparation et à exécution de traitements Manutention et installation de matériel d'arrosage selon consignes précises ; Curage de fossés (manuel)	Maîtrise des outils manuels de base : nettoyage-réglage Exécution de mise en place, montage et démontage d'installation simples : palissages, clôtures ; Conduite élémentaire du tracteur et contrôle sommaire (huile, eau, graisse) ; Détection d'anomalies courantes de fonctionnement ; Rangements manuels divers
<b>Niveau III</b>  <b>Ouvrier qualifié</b>  <b>Coefficient 135</b>	Opérations précises de nettoyage de préparation : labours, hersages, épandages de fumure, engrais, compost... selon instructions	Opérations précises et complexes de semis, plantations, entretien, arrachage, connaissance des opérations de conduite des plantes, Tracés de plantations et paillages, Réglage et entretien de base des outils mécaniques utilisés couramment	Exécution des opérations précises de cueillette, nettoyage, emballage, conditionnement et stockage ; Exécution de récoltes mécaniques simples selon instructions Chargement, transport et stockage courants	Exécution des traitements courants, Organisation du chantier personnel, Préparation des traitements suivant instructions, Détection d'anomalies, Reconnaissance des maladies courantes, Installation et mise en fonctionnement d'appareils d'arrosage courants, Exécution et contrôle d'arrosage par gravité	Conduite habituelle de tracteurs, et occasionnelle de matériel de récolte, VL, véhicules utilitaires, camions, entretien de base, attelage, réglage, entretien de base des outils mécaniques usuels (charnues, travaux du sol, de traitement, de récoltes simples...). Utilisation de petit outillage à moteur ; Détection d'anomalies et réparations élémentaires Cariste occasionnel, bricolages simples (sauf électricité), Conduite occasionnelle de pelles mécaniques et lames sur tracteurs, Adaptation au travail en groupe

	<b>TRAVAIL ET ENTRETIEN DU SOL</b>	<b>FAÇONS CULTURALES</b>	<b>RÉCOLTES</b>	<b>TRAITEMENTS, ARROSAGES</b>	<b>OUTILS, MACHINES ET TRAVAUX DIVERS</b>
<b>Niveau IV</b>  <b>Ouvrier hautement qualifié</b>  <b>Catégorie I</b>  <b>Coefficient 155</b>	Maîtrise la chaîne opératoire des travaux du sol usuels : nettoyage, labour, fumure, préparation, traçage, palissage S'adapte aux conditions variables ; Connaît le choix et réglages des outils ; Contrôle son travail	Maîtrise des diverses tâches de plantation, entretien et conduite des plantes ; Mise en fonction, réglage, entretien courant des matériels de travail adaptés ; Organisation de son travail et adaptation aux anomalies	Maîtrise des processus courants de récolte, conditionnements transports et stockage ; Polyvalence ; Utilisation, conduite et réglage élémentaires de machines de récolte complexes (arracheuses mécaniques, presses, moissonneuse...) Préparation d'expéditions	Connaissance et détection des maladies et parasites courants ; Préparation et exécution de traitements, contrôle des résultats ; Installation, mise en fonctionnement, réglage et contrôle des arrosages manuels et mécaniques usuels.	Conduite, entretien et maintenance des tracteurs, outils à moteur usuels de l'exploitation (pelleteuse...) ; Conduite et maintenance de véhicules utilitaires ; Conduite de matériel motorisés de manutention ; Maîtrise de l'utilisation des outillages d'entretien et de bricolages courants, soudure, mécanique ; Utilisation de machines courantes de conditionnement ; Préparation et réalisation de livraisons simples ; Travaux courants d'entretien de bâtiments et installations ; Contrôle occasionnel du travail d'un groupe (ou d'un manoeuvre)
<b>Niveau V</b>  <b>Ouvrier hautement qualifié</b>  <b>Catégorie II</b>  <b>Coefficient 180</b>	Maîtrise de toutes opérations de préparation des sols ; tracés de plantations, nivellements Connaissance des sols et adaptation du travail Choix des outillages et des réglages, contrôle occasionnel des résultats, contrôle éventuel de chantiers	Toutes opérations de plantation et culture de diverses catégories (polyvalence), choix de matériels appropriés ; Détection des anomalies et capacité de diagnostic pour interventions appropriées ; Contrôle occasionnel de bonne exécution de chantiers ; Rendre compte, consultation possible pour décisions	Appréciation de maturité, maîtrise des processus de récolte ; Réalisation de récoltes mécaniques courantes ; Conduite, réglage et entretien courant du matériel, adaptation aux aléas ; Responsable occasionnel de chantiers ; Maîtrise des processus de stockage (emballage, expédition...) Opérations administratives courantes de mise en marché ; Consultation éventuelle pour prise de décisions ; Rendre compte	Connaissance et détection de maladies et parasites ; Avis sur préparation, réalisation des traitements, contrôle de résultats ; Réglage, entretien des matériels, appréciation des besoins en arrosage, Installation, mise en marche, contrôle des arrosages, responsable occasionnel de chantiers, contrôle de résultats, rendre compte	Maîtrise de conduite, réglage, entretien courant des matériels de travail du sol, culture, traitement, entretien ; Conduite de tous véhicules, Réparations courantes : maintenance des matériels de l'exploitation, adaptation aux anomalies ; Bonne maîtrise des outillages d'entretien et de bricolage courant ; Contrôle occasionnel du travail d'autres salariés ; Travaux d'entretien courants de bâtiments et installation, entretien de fossés et bordures

## GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

### ANNEXE : EMPLOIS ADMINISTRATIFS

<i>Niveau ou échelon coefficient</i>	
<b>Niveau I</b>  <b>Coefficient 100</b>	- salarié sans qualification ou sans diplôme exécutant des tâches simples telles que définies dans la grille de classification des emplois
<b>Niveau II</b>  <b>Coefficient 115</b>	<p><b>Commercial :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participe à l'accueil et au service des clients</li> <li>- encaisse chèques, espèces, cartes bancaires</li> <li>- remplit documents et formulaires (bordereaux, factures)</li> <li>- étiquetage, empaquetage</li> </ul> <p><b>Secrétariat- comptabilité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- frappe de documents, photocopies, télécopies, standard téléphonique, saisie informatique sous contrôle (exécution)</li> <li>- classement et archivage des documents</li> <li>- traitement de texte sous contrôle</li> <li>- expédition, réception et tri du courrier</li> </ul> <p>Référentiel professionnel : BEP/CAP</p>
<b>Niveau III</b>  <b>Coefficient 135</b>	<p><b>Commercial :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- possibilité de spécialisation. Exécutant autonome, organise son poste de travail, gère son calendrier</li> <li>- accueil et relations avec clientèle au détail</li> <li>- présentation des produits, réalisation d'étalages, gestion courante des stocks</li> <li>- prise de commandes, facturation courante, tenue de caisse, encaissement de chèques, espèces, cartes bancaires</li> <li>- exécution de livraisons</li> </ul>

	<p><b>Secrétariat - comptabilité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accueil téléphonique (contacts, renseignements)</li> <li>- courrier : rédaction et expédition du courrier courant, réception et ventilation du courrier</li> <li>- enregistrement et facturation des commandes simples</li> <li>- rédaction des formulaires administratifs courants (embauche, déclaration). Rédaction des bulletins de salaire (exécution).</li> <li>- dépouillement et classement des informations courantes</li> <li>- traitement de texte</li> <li>- remises de chèques, inscription recettes et dépenses, suivi courant de clientèle (facturation, rappels), classement, archivage</li> </ul> <p>Référentiel professionnel : BEP/BAC</p>
--	---

<p><b>Niveau IV</b></p> <p><b>Coefficient</b></p> <p><b>155</b></p>	<p><b>Commercial :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur(se) spécialisé(e)</li> <li>- réalisation de campagnes de promotion (exécution)</li> <li>- tenue de stands</li> <li>- relations directes avec clientèle extérieure (tournées), livraisons (préparation, exécution), rédaction de documents connexes, tenue de caisse, tenue de stocks et suivi de l'approvisionnement, connaissance des produits</li> </ul> <p><b>Secrétariat - comptabilité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- préparation et rédaction des bulletins de salaire, rédaction des déclarations fiscales et sociales</li> <li>- tenue des registres légaux, rédaction des déclarations de stocks et de récoltes</li> <li>- traitement de texte</li> <li>- suivi du calendrier d'un responsable</li> <li>- contacts courants avec l'extérieur (courrier, téléphone)</li> <li>- saisie et tenue d'une comptabilité, émission et réception des factures, enregistrement et suivi des échéances, règlement des fournisseurs, gestion courante des comptes bancaires</li> <li>- prise de notes, organisation du classement et de l'archivage, tri et ventilation du courrier, secrétariat bilingue</li> </ul> <p>Référentiel professionnel : BAC/BTS</p>
---	--

## GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

### ANNEXE : ÉLEVAGE OVIN

	<b>AGNELAGE</b>	<b>SOINS</b>	<b>GARDE</b>	<b>MACHINES ET TRAVAUX DIVERS</b>
<p style="text-align: center;"><b>Niveau I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Aide berger</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Coefficient 100</b></p>	collabore à l'agnelage (manipulation, marquage, tenue du carnet sur ordre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- signale les bêtes qui lui paraissent malades, est capable de les isoler - aide pour les soins simples sur ordre (contention, manipulation)</li> <li>- collabore à l'alimentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- effectue la garde en montagne sous le contrôle</li> <li>- garde en Crau et en garde privée, sur ordre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entretien courant de la bergerie</li> <li>- entretien des claies et des filets</li> <li>- pose des filets</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Niveau II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Aide berger</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Coefficient 115</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- collabore à l'agnelage et à la tenue du carnet d'agnelage</li> <li>- identification des agneaux (exécution)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- repère les maladies courantes</li> <li>- exécute les soins simples sur ordre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- répartit la nourriture selon les consignes</li> <li>- garde sous contrôle</li> <li>- aménage la garde en fonction des risques d'intempéries, et des changements de temps</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entretien de la bergerie</li> <li>- conduite élémentaire du tracteur</li> <li>- pose et entretien des filets</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Niveau III</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Berger</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Coefficient 135</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tenue du carnet d'agnelage</li> <li>- identification des agneaux</li> <li>- effectue l'agnelage du début à la fin (responsable d'agnelage)</li> <li>- maîtrise des interventions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- repère et soigne correctement les maladies</li> <li>- connaît les médicaments et leur signification, sait les appliquer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaît et sait éviter les risques liés aux différents herbages (tous types de garde) - montagne : aménage la garde en fonction des in-tempéries, sait réagir aux changements brutaux du climat, prend les décisions de première urgence</li> <li>- s'adapte aux intempéries</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conduite de tracteur</li> <li>- réparations courantes et entretien du matériel</li> <li>- pose de clôtures</li> </ul> <hr/> <p style="text-align: center;">Réf. professionnel : CAPA</p> <hr/>

	<b>AGNELAGE</b>	<b>SOINS</b>	<b>GARDE</b>	<b>MACHINES ET TRAVAUX DIVERS</b>
<b>Niveau IV</b>  <b>Berger</b>  <b>Coeffent 155</b>	- conduit et supervise l'agnelage - responsable de secteur d'agnelage	- responsable des soins à appliquer sur l'ensemble d'un troupeau	- responsable de son secteur de garde - sait trier des lots d'ovins en vue des périodes d'agnelage ou de réforme du troupeau	- conduite des bétailières - conduite de matériel motorisé de manutention - réglages et entretien du matériel mécanique lié au travail de berger  Réf. Professionnel : BEPA
<b>Niveau V</b>  <b>Maître berger</b>  <b>Coefficient 180</b>	- travaille en collaboration et concertation avec techniciens et vétérinaires - participe aux décisions sanitaires		- remplace occasionnellement l'éleveur pour la gestion des pâturages	- est consulté sur décisions de mise à la vente - est consulté sur choix liés au renouvellement du troupeau  Réf. Professionnel : BTA

**Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, prendra effet à compter du 1er juin 1997.**

**Fait à MARSEILLE, le 29 mai 1997**

**Pour la FDSEA**

**Pour la SNCEA**

**Pour la CFDT**

**Pour la FDCUMA**

**Pour la CFTC**

**Pour la CGT**

## **CHAPITRE III - RÉMUNÉRATION**

### **Article 27 : Détermination des salaires horaires**

Les salaires horaires sont déterminés par application de la formule ci-après :

$$(100 \times P1) + ((C - 100) \times (P2))$$

C étant le coefficient figurant à l'Article 26, P étant la valeur affectée à chacun des 100 premiers points figurant à l'article 28 et P 2 la valeur affectée à chacun des points supplémentaires au-dessus de 100 et figurant audit article.

### **Article 28 (Avenant n° 30 du 1<sup>er</sup> décembre 2003) : Valeur du point**

« La valeur du point est fixée :

- le point P1 est fixé à 0,0690 €

- le point P2 est fixé à 0,017 €

Il est précisé que la révision de la valeur des points pourra s'effectuer à tout moment par accord réciproque, à la demande de l'une des parties signataires, notamment en cas de variation du SMIC et au minimum une fois par an. »

### **Article 29 : Régimes particuliers**

#### **A) TRAVAUX A LA TACHE - FORFAIT**

Les travaux à la tâche ou à forfait ne peuvent être traités que de gré à gré dans le cadre de l'entreprise agricole.

Ils doivent faire l'objet d'un contrat écrit.

Le refus, par un ouvrier sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, d'effectuer des travaux à forfait ou à la tâche ne peut entraîner son licenciement que lorsque ce mode de travail a fait l'objet d'un accord préalable, soit en début de contrat, soit par un avenant à ce contrat.

#### **B) SALAIRES DES OUVRIERS OCCASIONNELS**

Pour le salarié occasionnel, toute demi-journée commencée sera payée et pourra être employée, en cas de mauvais temps, à divers travaux intérieurs de l'exploitation.

Cette clause ne s'applique pas aux salariés à temps partiel pour lesquels le salaire prévu dans le contrat sera respecté pour cette demi-journée.

#### **C) SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI**

Les ouvriers appelés à effectuer, occasionnellement, des travaux d'une catégorie inférieure à leur qualification seront rémunérés à leur coefficient habituel.

#### **D) SALAIRES DES JEUNES**

Le taux des salaires des jeunes salariés de moins de 18 ans révolus est fixé comme suit par rapport aux salaires des travailleurs de la même catégorie professionnelle, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R 141-1 du Code du Travail :

- avant 17 ans : 80%

- de 17 à 18 ans : 90%.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle, dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

Par ailleurs, les salaires des jeunes travailleurs doivent être équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

La durée du travail pour les jeunes travailleurs est déterminée par l'ordonnance du 27 septembre 1967.

La rémunération des apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage doit être conforme aux dispositions légales.

#### **E) SALAIRES DES FEMMES**

Les femmes percevront le même salaire que les hommes de la catégorie à laquelle elles appartiennent, en application des dispositions de l'article L 140-2 du Code du Travail.

#### **F) SALAIRES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Le salaire des travailleurs handicapés est déterminé, selon la législation en vigueur. La demande doit être adressée à la COTOREP.

### **Article 30 : Évaluation des avantages en nature**

A défaut d'accord ou d'usage établissant que les avantages en nature sont gratuits, les dispositions relatives à ceux-ci seront les suivantes :

#### **A) NOURRITURE, JARDIN, VIN**

*Dans le cas où ces avantages sont prévus, un accord de gré à gré sera établi au moment de l'embauche du salarié. Il sera écrit. Le montant de la retenue effectuée sur le salaire de l'ouvrier sera calculé en heures de travail au coefficient 100. Les accords tacites ou écrits passés à ce sujet entre employeurs et salariés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective seront réactualisés lors de sa mise en application. Les bases de calcul du montant de ces retenues ne pourront être modifiées en cours de contrat.<sup>1</sup>*

#### **B) LOGEMENT**

L'attribution d'un logement de fonction n'est pas obligatoire.

Lorsque le salarié agricole bénéficiera d'un logement de fonction, une convention écrite sera passée entre lui et son employeur au moment de l'établissement du contrat. Un état des lieux devra être effectué à l'arrivée du salarié et lors de son départ.

Ces dispositions seront applicables pour les logements attribués à dater de la mise en application de la présente convention.

Les conditions de logement des salariés agricoles sont celles déterminées par l'arrêté préfectoral en vigueur dans le département. En cas de non conformité du logement à ces dispositions, aucune retenue relative au logement ne sera effectuée sur le salaire.

Évaluation du prix du logement (hors charges) :

Le prix du logement de fonction est déduit du salaire mensuel. Il est fixé de la façon suivante :

- \* logement familial : 5 heures du coefficient 100 par pièce habitable et par mois ;
- \* logement collectif : 4 heures du coefficient 100 par personne et par mois ;
- \* chambre individuelle : 6 heures du coefficient 100 par mois.

Charges :

Le logement devra être pourvu de l'eau courante, de l'électricité et d'un moyen de chauffage. Lorsque les logements seront équipés de compteurs, le salarié paiera l'intégralité des dépenses, le gaz en bouteille et le combustible pour le chauffage étant à la charge du salarié.

Lorsque l'évaluation des charges à leur prix coûtant ne sera pas possible, les forfaits suivants seront appliqués au cas où l'employeur fournirait le chauffage et l'électricité.

a) Chambre individuelle :

chauffage : 9 heures du coefficient 100 par mois de chauffage effectif  
électricité : 4 heures du coefficient 100 par mois

---

<sup>1</sup> Paragraphe A de l'article 30 n'est pas étendu

b) Logement collectif :

chauffage : 7 heures du coefficient 100 par mois et par personne de chauffage effectif

électricité : 3 heures du coefficient 100 par mois et par personne

c) Logement familial

chauffage : 7 heures du coefficient 100 par pièce chauffée et par mois de chauffage effectif

électricité : 2 heures du coefficient 100 par pièce et par mois.

### **Article 31 : Garantie de rémunération pour cause de maladie ou d'accident**

*Le salarié en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical bénéficiera du maintien de sa rémunération à concurrence de 80% de son salaire brut réel par le moyen d'une assurance complémentaire obligatoire tenant compte des indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.<sup>2</sup>*

### **Article 32 : Définition des risques couverts et conditions d'application de la garantie**

#### **A) ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET ASSIMILES A DES ACCIDENTS DE TRAVAIL**

*La garantie s'applique dès le premier jour de l'arrêt de travail, sans condition d'ancienneté sur l'exploitation. Sont exclus les accidents de travail survenus en état d'ébriété.*

#### **B) MALADIES PROFESSIONNELLES**

*La garantie s'applique dès le premier jour de l'arrêt de travail pour les salariés ayant une ancienneté continue ou discontinue de 4 mois au moins sur l'exploitation.*

#### **C) MALADIES ET ACCIDENTS DE LA VIE PRIVÉE**

*La garantie s'applique à partir du 16ème jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant une ancienneté continue ou discontinue de 8 mois au moins dans l'exploitation. Sont exclus de la garantie les accidents intervenus suite à une rixe, la pratique d'un sport, la conduite d'un engin mécanique ou par suite d'un état d'ébriété.<sup>3</sup>*

### **Article 33 : Durée de la garantie**

*La durée maximale pendant laquelle le salaire doit être maintenu est égale à 90 jours par an de date à date, que l'arrêt de travail soit continu ou discontinu sur la même exploitation.<sup>4</sup>*

### **Article 34 : Contrôle**

*L'employeur a la possibilité de demander une visite médicale de contrôle.<sup>5</sup>*

### **Article 35 : Couverture du risque**

*Le complément de salaire résultant des dispositions précédentes ainsi que les charges sociales afférentes (part patronale et salariale) seront intégralement pris en charge par la CRIA IRCA.*

---

<sup>2</sup> article 31 non étendu

<sup>3</sup> article 32 non étendu

<sup>4</sup> article 33 non étendu

<sup>5</sup> article 34 non étendu

*Une convention jointe en annexe est passée à cet effet entre la FDSEA et cet organisme sur la base d'un partage égal des cotisations d'assurance entre l'employeur et le salarié, cotisations assises sur le salaire réel.<sup>6</sup>*

### **Article 36 : Primes**

#### **A) PRIME ANCIENNETÉ**

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Une prime d'ancienneté sera attribuée aux salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée totalisant trois ans de présence effective sur l'exploitation. Son montant sera calculé de la façon suivante : »

- \* après 3 ans de présence : 3% du salaire de base de la catégorie
- \* après 5 ans de présence : 5% du salaire de base de la catégorie
- \* après 8 ans de présence : 8% du salaire de base de la catégorie
- \* après 10 ans de présence : 10% du salaire de base de la catégorie

#### **B) PRIME DE FIN DE CARRIÈRE**

Une prime de fin de carrière sera attribuée aux salariés lors de leur départ en retraite. Son montant sera calculé à raison de 1/10ème de mois pour les salariés payés au mois et de 20 heures de salaire pour les salariés payés à l'heure par année de présence sur la dernière exploitation où le salarié a été employé.

## **CHAPITRE IV - DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE**

### **Article 37 : Durée normale du travail**

La période annuelle de référence choisie pour le calcul de toutes les dispositions relatives à la durée du travail est l'année civile.

La durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine de travail effectif. Sont notamment assimilés au travail effectif : les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation payés, de repos compensateur payés, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

### **Article 38 : Horaire de travail, variations et récupérations**

L'horaire de travail est fixé par le chef d'exploitation après information des salariés. Sauf cas de force majeure, toute variation occasionnelle de l'horaire de travail sera portée à la connaissance des salariés au moins un jour à l'avance. Toute modification durable sera annoncée une semaine avant sa mise en application.

Le décompte du temps de travail s'effectuera à partir du siège de l'exploitation ou du lieu de rassemblement habituel des salariés.

Pour les salariés domiciliés hors de l'exploitation, il pourra débuter sur le lieu de travail à condition que les ordres aient été donnés la veille pour le lendemain.

En fin de journée, le travail cessera sur le lieu de travail, sauf pour les conducteurs d'engins et les ouvriers tenus, par nécessité de service, de rentrer au siège de l'exploitation. Sera considéré comme temps de travail le temps passé par les conducteurs d'attelages ou d'engins aux travaux préparatoires ou complémentaires qui leur incombent ; soins des animaux, attelage, dételage, préparation et rangement des véhicules et outils, et travaux d'entretien...

La durée normale hebdomadaire du travail fixée à l'article ci-dessus pourra être modulée pour des motifs tenant à la variation de l'activité. Cette modulation ne pourra être appliquée qu'aux horaires des ouvriers mensualisés.

---

<sup>6</sup> article 35 non étendu

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Le salaire mensualisé n'est pas réduit du fait d'un horaire inférieur à la durée légale hebdomadaire.

La modulation de la durée hebdomadaire de travail ne pourra entraîner des variations d'horaires supérieures à 5 heures en plus ou en moins de la durée normale.

Ces heures de récupération donnent droit à une indemnité égale à 25% du salaire horaire et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. »

Si des heures de récupération restent dues par l'une des parties lors de la rupture du contrat de travail :

- elles donneront lieu au versement de l'indemnité de 25% si la rupture incombe à l'employeur,
- elles seront déduites du dernier salaire si la rupture incombe au salarié pour cause de départ volontaire ou pour faute grave caractérisée.

### **Article 39 : Déplacement**

L'utilisation du véhicule personnel du salarié pour se rendre du siège de l'exploitation au lieu de travail ne pourra être imposée. Le temps du trajet de retour, en cas de déplacement, est à la charge du salarié dans la limite d'une demi-heure. En cas de dépassement de cette durée, l'excédent sera :

- soit pris dans le temps de travail en arrêtant celui-ci plus tôt ;
- soit ajouté au temps de travail et rémunéré comme tel.

### **Article 40 : Réduction d'horaire**

La durée normale hebdomadaire du travail pourra être réduite pour des raisons de force majeure (intempéries, accidents ou sinistres, aléas climatiques...) dans tout ou partie des établissements. Ces heures perdues pourront être récupérées dans la limite de 50 heures par période annuelle de référence. Au-delà de cette limite, il sera fait appel, le cas échéant, à la garantie du chômage partiel.

Tout le personnel mensualisé, horaire, saisonnier... touché par les réductions exceptionnelles d'horaires prévues ci-dessus pourra être appelé à récupérer ces heures perdues dans les conditions suivantes :

- la rémunération hebdomadaire normale sera maintenue au moment de la réduction d'horaire
- les heures perdues seront récupérées par tranches de 8 heures par semaine dans les 12 semaines qui suivent la reprise normale du travail. Elles ne donneront lieu à aucune indemnité et ne seront pas comptées comme heures supplémentaires.

Pour les salariés mensualisés sujets à variation d'horaire prévue à l'article 38, le total hebdomadaire des heures de récupération (variations d'horaire + réductions exceptionnelles) ne pourra pas dépasser 8 heures.

### **Article 41**

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'Inspecteur du Travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements dans le respect des dispositions relatives à la durée maximale du travail

De même, après consultation des représentants du personnel et information de l'Inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires de travail comportant des équipes chevauchantes
- établir des horaires flexibles

### **Article 42 : Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de 39 heures de travail par semaine (ou au-delà des heures de récupération fixées à l'article 40). Pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et les handicapés, la durée hebdomadaire du travail ne pourra jamais dépasser 39 heures par semaine.

La décision d'effectuer des heures supplémentaires appartient à l'employeur, après information des salariés. Cette décision devra être motivée par des raisons graves : sauvegarde des récoltes, sauvegarde de l'outil de travail.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire calculée à la semaine de la manière suivante :

- de 40<sup>ème</sup> à la 47<sup>ème</sup> heure inclusivement : 25%
- au-delà de la 47<sup>ème</sup> heure : majoration de 50%.

### **Article 43 : Repos compensateur**

Un repos compensateur payé sera accordé au salarié qui aura accompli des heures supplémentaires. Ce repos sera calculé sur la base de un jour par tranche de 100 heures supplémentaires.

Ce repos devra être pris en accord avec l'employeur dans les 2 mois qui suivent l'exécution des 100 heures supplémentaires. Ce repos compensateur sera considéré comme travail effectif.

### **Article 44 : Travail de nuit**

Le travail de nuit effectué entre 22 heures et 5 heures du matin sera compensé par un repos équivalent. Il entraînera une majoration de 25% du salaire horaire de base. Si le travail de nuit est effectué exceptionnellement et en supplément du travail journalier et sans repos compensateur, le salaire de base sera majoré de 100%.

### **Article 45 : Durée maximale du travail**

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Elles s'appliquent aux salariés permanents, saisonniers ou occasionnels des exploitations.

Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et notamment celles qui sont énumérées à l'article 37, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La durée maximale du travail se calcule dans le cadre de la période annuelle de référence fixée au premier alinéa de l'article 37.

#### **A) DURÉE ANNUELLE**

La durée annuelle maximale de travail ne pourra en aucun cas dépasser 2 180 heures de travail effectué (heures normales et heures supplémentaires comprises).

#### **B) DURÉE JOURNALIÈRE**

La durée maximale journalière de travail (heures normales + heures supplémentaires) ne pourra normalement dépasser 10 heures. Exceptionnellement, pour la sauvegarde de la récolte ou de l'outil de travail, elle pourra être portée à 12 heures sans jamais pouvoir être dépassée après information du personnel en tenant compte des limites hebdomadaires fixées aux alinéas suivants.

#### **C) DURÉE HEBDOMADAIRE**

Sur l'ensemble de la période annuelle de référence, la durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser 46 heures (heures normales + heures supplémentaires).

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « L'horaire hebdomadaire pourra varier entre 39 et 48 heures, selon les nécessités du travail pourvu que le personnel soit averti dans les délais prévus par l'article 38.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, la durée maximale hebdomadaire pourra être portée au-delà de 48 heures jusqu'à 60 heures.

Ce plafond de 60 heures pourra lui-même être dépassé à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà dudit plafond n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Ces deux dépassements sont soumis à dérogations, accordées par l'Inspecteur du Travail, après avis préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, cet avis devant être transmis à l'Inspecteur du Travail. »

### **Article 46 : Absences**

Sous réserve de l'application des articles du Code du Travail relatifs au droit syndical, aux congés supplémentaires, aux congés spéciaux et à la formation professionnelle, toute absence doit être autorisée et motivée.

Les absences pourront, après entente entre l'employeur et l'ouvrier, être récupérées sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Sous réserve de l'application des dispositions sus-désignées et de l'application de l'article L 122-14-3 du Code du Travail, une absence non justifiée de plus de 2 jours peut provoquer une rupture de contrat et entraîner le licenciement après que l'employeur ait demandé, par lettre recommandée avec avis de réception, les motifs invoqués par le salarié, lettre à laquelle le salarié doit répondre par retour du courrier, sauf force majeure.

### **Article 47 : Repos hebdomadaire**

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos de 24 heures consécutives à prendre le dimanche.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire pourra être donné à tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'une des manières suivantes :

- un autre jour que le dimanche ( sous réserve que le salarié bénéficie au moins d'un dimanche de repos par mois)
- une demi-journée le dimanche (avec un repos compensateur d'une journée par quinzaine)
- par roulement (sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois).

Le repos hebdomadaire pourra être suspendu 6 fois par an, seulement pour des raisons exceptionnelles, sous réserve que les salariés bénéficient d'un repos équivalent.

Le travail du dimanche entrera dans le décompte normal des heures de travail (heures normales et heures supplémentaires).

## **CHAPITRE V - CONGÉS PAYES, JOURS FÉRIÉS ET AUTRES CONGÉS**

### **Article 48 : Congés payés**

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Le point de départ de la période de référence pour l'application du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

La période conventionnelle des congés payés est fixée au 1er avril au 31 octobre de chaque année. Pendant cette période, un congé principal de 12 jours ouvrables devra être accordé aux salariés qui en feront la demande ; un calendrier de ces départs en congé devra être établi dans chaque exploitation après consultation de ses salariés et en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation pendant laquelle le congé ne pourra être exigé. L'ordre des départs en congé sera fixé par l'employeur et porté à la connaissance du personnel au début de la période conventionnelle.

Les congés payés seront rémunérés sur la base de 1/10ème de salaire brut total perçu par le salarié durant la période qui sert de base au calcul de ses congés (les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent cette indemnité à l'issue de leur contrat de travail). Cette indemnité ne pourra en aucun cas être inférieure au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période de congés.

Les salariés permanents pourront demander à ce que la moitié de l'indemnité de congé payé qui leur est due soit versée à titre d'acompte au moment de leur départ en congé.

Le fractionnement des congés payés et la prise en compte d'une partie d'entre eux en dehors de la période légale ouvrira droit à un jour de congé supplémentaire pour une période de 3 à 5 jours et à 2 jours supplémentaires si ce nombre est au moins égal à 6.

### **Article 49 : Jours fériés**

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L 222-1 du Code du Travail.

Tous les jours fériés ci-dessus sont obligatoirement chômés et payés s'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

- Les salariés mensualisés ne subissent aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié
- Les salariés payés à l'heure perçoivent une rémunération calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le prix de l'heure normale de leur coefficient).

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « A l'exception du 1er mai, pour bénéficier du paiement des jours fériés, le salarié devra avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. »

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

Les salariés appelés à travailler un jour férié percevront en plus une rémunération égale au produit du nombre d'heures effectuées par le salaire horaire de base.

### **Article 50 : Congés supplémentaires**

#### **A) JEUNES**

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

#### **B) FEMMES**

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

#### **C) IMMIGRES**

Les travailleurs immigrés bénéficient, lorsqu'ils partent en congés payés dans leur pays d'origine, d'un délai de route non rémunéré égal à une semaine.

Ce délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, en pourra en aucun cas provoquer la rupture du contrat de travail.

### **Article 51 : Congés spéciaux**

#### **A) CONGÉ DE NAISSANCE**

Tout chef de famille salarié a droit à un congé de 3 jours indépendants des congés annuels payés, à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer, à prendre dans les 15 jours entourant la naissance.

La charge de la rémunération de ces 3 jours est supportée par la CMSA, mais l'employeur est tenu d'en faire l'avance au salarié.

#### **B) CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION**

La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est déterminée par l'article L 122-26 du Code du Travail.

#### **C) CONGÉ POSTNATAL**

Le droit au congé postnatal est déterminé par l'article L 122-26 du Code du Travail.

#### **D) CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION**

Le droit au congé parental d'éducation est déterminé par l'article L 122-28-1 du Code du Travail.

#### **E) CONGÉS POUR ÉDUCATION OUVRIÈRE**

(Alinéas n°2 à 9 abrogés par l'avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Ils sont accordés conformément à la législation en vigueur. »

#### **F) CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les salariés bénéficieront, pour leur formation professionnelle, des congés spéciaux prévus par les lois et règlements en vigueur.

#### **G) CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR ANCIENNETÉ**

Un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours pour ancienneté sera accordé aux salariés qui totaliseront plus de 10 ans de service continu ou discontinu chez le même employeur ou sur la même exploitation.

Toutes les périodes de travail effectif seront prises en compte pour l'appréciation du droit à ce congé d'ancienneté.

### ***Article 52 : Congés pour événements familiaux***

A) Un congé spécial rémunéré sera accordé aux salariés pour les événements familiaux suivants :

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

B) Le salarié pourra bénéficier d'un complément de congé non rémunéré avec l'accord de l'employeur qui pourra éventuellement s'ajouter aux congés rémunérés ci-dessus, dans les limites suivantes :

- un mois en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un conjoint, ascendant ou descendant direct du salarié
- 3 jours en cas de sinistre affectant directement le salarié (incendie, cambriolage)
- 3 jours en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un proche parent (frère, soeur, oncle, tante, grands-parents).

## CHAPITRE VI - CONDITIONS DE RUPTURE DES CONTRATS

### **Article 53 : Rupture du contrat de travail**

#### A) NOTIFICATION ET PRÉAVIS

- a) Contrats à durée déterminée : Les différents contrats à durée déterminée prennent fin dans les conditions fixées par la section I du chapitre II du titre II du livre 1er du Code du Travail.  
b) Contrats à durée indéterminée : la notification de la rupture est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

- Passée la période d'essai, la durée du préavis ou délai-congé est fixée comme suit :
- en cas de démission : - ouvrier ayant moins de 6 mois d'ancienneté, préavis de 8 jours  
- ouvrier ayant plus de 6 mois d'ancienneté : préavis d'un mois
  - en cas de licenciement : même chose que ci-dessus pour les salariés de moins de deux ans ;  
- ouvrier ayant plus de 2 ans d'ancienneté : préavis 2 mois.

Ces dispositions relatives au préavis ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est motivé par une faute grave ou lourde.

#### B) INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement accordée aux salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté chez l'employeur est égale, par année de service dans l'entreprise à 1/10ème de mois pour les salariés payés au mois et à 20 heures de salaire pour les salariés rémunérés à l'heure.

Le salaire servant de base au calcul de ces indemnités est le salaire brut moyen des 3 derniers mois de travail.

Ces dispositions concernant l'indemnité de licenciement ne s'appliquent pas lorsque celui-ci est motivé par une faute grave ou lourde.

#### C) RUPTURE DU CONTRAT PAR DÉPART EN RETRAITE

(Avenant n° 1 du 9 juin 1986) « Tout salarié démissionnaire ayant atteint l'âge de percevoir la retraite à taux plein recevra l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 36. »

#### D) DOCUMENTS DIVERS

Les attestations de cessation de travail, les certificats de travail, les reçus pour solde de tout compte seront établis conformément à la réglementation en vigueur.

## TITRE VII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

### **Article 54 : Douches**

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les exploitations occupant en permanence plus de 10 ouvriers et ouvrières. Dans les autres exploitations, l'accès à une installation existante devra être permis, des moyens de nettoyage corporel seront mis à la disposition de l'ensemble du personnel.

Les appareils fonctionneront à l'eau chaude et froide.

### **Article 55 : Travaux dans l'eau**

Pour les travaux dans l'eau, les ouvriers recevront de l'employeur des bottes les mettant à l'abri de l'humidité.

### **Article 56 : Travaux insalubres et nocifs**

Des garanties d'hygiène seront données aux ouvriers pour prémunir leur organisme au cours de l'emploi des produits toxiques ou corrosifs.

L'employeur est tenu d'informer les salariés, lors de l'emploi des produits nocifs, de la nécessité de respecter les consignes indiquées sur les notices d'utilisation des produits (durée d'utilisation, conditions climatiques, etc...).

Les travaux de traitement nécessitant l'utilisation de produits toxiques ou dangereux ne devront pas excéder 8 heures par jour et par ouvrier, une interruption de 2 heures intervenant après 4 heures de traitement d'affilée.

Si, en cas de nécessité, l'interruption de 2 heures ne peut être respectée, elle sera prise sous forme de repos compensateur dans la semaine qui suit. Les vêtements et accessoires de protection indispensables pour certains travaux dangereux seront fournis par l'employeur et resteront sa propriété.

### **Article 57 : Machines et matériels**

Tout matériel et machines utilisés dans l'exploitation devront être pourvus des dispositifs de sécurité nécessaires : cache-courroie, cache-engrenage, carters de protection, garde-corps, etc...

### **Article 58 : Médecine du travail**

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Le temps nécessaire aux examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) y compris celui utilisé pour les déplacements sera, soit pris sur les heures de travail des salariés et apprentis, sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage et au plus tard avant l'expiration du délai d'un mois qui suit la date d'embauche.

En outre, tout salarié doit bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé, ainsi qu'à la suite d'absences d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident. La fiche d'aptitude physique médicale délivrée par le médecin du travail et transmise à l'employeur doit être conservée par ce dernier et présentée à tout moment sur sa demande à l'Inspecteur du Travail.

## **TITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 59 : Dépôt de la convention**

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et les ampliations nécessaires seront déposées au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles des Bouches-du-Rhône. Chaque organisation signataire est autorisée à reproduire et diffuser la convention afin de la porter à la connaissance de ses ressortissants.

### **Article 60 : Extension de la convention**

Les parties signataires manifestent leur désir de voir les effets de la présente convention étendus par Arrêté Ministériel à toutes les exploitations des Bouches-du-Rhône et, en conséquence, demandent au Chef de l'ITEPSA de procéder aux formalités nécessaires à cet effet.

Fait à AIX EN PROVENCE LE 12 FÉVRIER 1986

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles F.D.S.E.A.

Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole F.D.C.U.M.A.

Syndicat Général d'Agriculture C.F.D.T

Syndicat Départemental des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C

Syndicat du personnel des organismes et professions de l'Agriculture C.F.T.C