

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 21 DECEMBRE 1982
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE DE LA VENDEE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 6 février 1984 (Journal officiel du 15 février 1984)

TABLE DES MATIERES

☆☆☆☆☆☆☆☆

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	IV
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL	1
ARTICLE 2 - CONTENU	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	1
CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION	2
ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION	2
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	2
ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS	2
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	3
ARTICLE 7 - LIBERTE D'OPINION	3
ARTICLE 8 - PROPAGANDE	3
ARTICLE 9 - LIBERTE SYNDICALE	3
CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL - COMITES D'ENTREPRISE	3
ARTICLE 10 - LIBERTES - DELEGUES SYNDICAUX	3
CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL	5
ARTICLE 11 - PERIODE D'ESSAI	5
ARTICLE 12 - CONTRAT DE TRAVAIL	5
ARTICLE 13 - INTERRUPTION DE TRAVAIL	6
ARTICLE 14 - ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIE PROFESSIONNELLE	6
ARTICLE 15 - FEMMES EN ARRET DE TRAVAIL POUR MATERNITE	6
ARTICLE 16 - (Abrogé par avenant n° 55 du 02.07.2007)	6
CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	7
SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES	7
ARTICLE 17 - DEFINITION DES EMPLOIS	7
ARTICLE 17 bis - (Abrogé par avenant n° 55 du 02.07.2007)	11
SECTION II - MONTANT DES SALAIRES	11
ARTICLE 18 - MONTANT DES SALAIRES	11
ARTICLE 18 bis - (abrogé)	11
(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « ARTICLE 19 - SALAIRES DES JEUNES ET DES APPRENTIS »	11
ARTICLE 20 - REMUNERATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	11

ARTICLE 21 - SALAIRES DES TACHERONS	12
SECTION III - PRESTATIONS EN NATURE.....	12
ARTICLE 22 - REMUNERATIONS EN NATURE.....	12
ARTICLE 23 - AVANTAGES EN NATURE DES APPRENTIS	12
SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	12
<i>(Avenant n° 55 du 02.07.2007)</i> « ARTICLE 24 - PRIME D'ANCIENNETE.....	12
SECTION V - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	13
ARTICLE 25 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT.....	13
SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	13
ARTICLE 26 - PERIODICITE DE LA PAIE	13
ARTICLE 27 - BULLETIN DE PAIE	13
<i>(Avenant n° 55 du 02.07.2007)</i> « ARTICLE 28 - MENSUALISATION - GARANTIE DE RESSOURCES	13
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES	14
ARTICLE 29 - DUREE DU TRAVAIL.....	14
ARTICLE 30 - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET JOURS FERIES	14
ARTICLE 31 - ABSENCES	15
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	15
ARTICLE 32 - CONGES PAYES	15
ARTICLE 33 - CONGES SPECIAUX.....	15
ARTICLE 34 - <i>(Abrogé par avenant n° 55 du 02.07.2007)</i>	15
CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT.....	16
ARTICLE 35 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE.....	16
<i>(Avenant n° 55 du 02.07.2007)</i> « ARTICLE 36 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE »	16
ARTICLE 37 - DENONCIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 38 - DUREE DU PREAVIS	17
ARTICLE 39 - DEROGATIONS	17
ARTICLE 40 - DOMMAGES - INTERETS	18
ARTICLE 41 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	18
ARTICLE 41 bis - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE	18
<i>(Avenant n° 55 du 02.07.2007)</i> « ARTICLE 42 - ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI »	19
ARTICLE 43 - ATTESTATION.....	19
<i>(Avenant n° 55 du 02.07.2007)</i> « CHAPITRE XI - TRAVAIL DES JEUNES »	19
<i>(Avenant n° 55 du 02.07.2007)</i> « ARTICLE 44 – LIMITATIONS »	19
CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI DES HANDICAPES...20	20
ARTICLE 45 - APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	20

CHAPITRE XIII - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS.....	21
ARTICLE 46 - HYGIENE ET SECURITE.....	21
(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « CHAPITRE XIV - SANTE SECURITE AU TRAVAIL »	21
(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « ARTICLE 47 - SANTE SECURITE AU TRAVAIL »	21
CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE	21
ARTICLE 48 - ASSIETTE ET TAUX	21
CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS.....	21
ARTICLE 49 - AVANTAGES ACQUIS.....	21
CHAPITRE XVI bis - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION	22
ARTICLE 49 bis - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	22
CHAPITRE XVII - DEMANDE D'EXTENSION.....	22
ARTICLE 50 - EXTENSION DEMANDEE.....	22

ANNEXE1 - BAREME DES REMUNERATIONS

**ANNEXE2 - ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 9 SEPTEMBRE 1999
(salariés non cadres)**

**ANNEXE3 - ACCORD COLLECTIF DU 1^{er} MARS 1994 INSTAURANT UNE COTISATION PARITAIRE DESTINEE A
FINANCER L'ASSOCIATION VENDEENNE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN AGRICULTURE
(A.V.E.F.A.)**

ANNEXE4 - ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 10 MARS 2006 (salariés cadres)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 21 décembre 1982 concernant les salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la VENDEE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 08.03.1984	Salaires au 1.03.84 - 1.07.84 et 1.10.84
Avenant n° 2 du 30.05.1984	Articles 5, 9, 10, 14, 22, 34, 35, 40, 41 et 44
Avenant n° 3 du 03.04.1985	Salaires au 1.04.85 - 1.07.85 et 1.10.85
Avenant n° 4 du 03.07.1985	Intitulé de la convention et Article 1 (Adhésion des CUMA)
Avenant n° 5 du 23.01.1986	Salaires au 1.04.86 - 1.09.86 et 1.12.86
Avenant n° 6 du 23.01.1986	Article 28
Avenant n° 7 du 21.01.1987	Salaires au 1.07.87
Avenant n° 8 du 23.03.1988	Salaires au 1.04.88 et 1.07.88
Avenant n° 9 du 23.03.1988	Article 16
Avenant n° 10 du 14.02.1989	Salaires au 1.02.89
Avenant n° 11 du 14.02.1989	Articles 17 et 19
Avenant n° 12 du 17.01.1990	Salaires au 1.01.90
Avenant n° 13 du 17.01.1990	Articles 17 et 24
Avenant n° 14 du 01.04.1990	Salaire du coefficient 120 au 1.04.90
Avenant n° 15 du 01.07.1990	Salaire du coefficient 120 au 1.07.90
Avenant n° 16 du 01.12.1990	Salaire du coefficient 120 au 1.12.90
Avenant n° 17 du 15.01.1991	Abrogation de l'Article 28 (Accord Collectif de Prévoyance)
Avenant n° 18 du 15.01.1991	Salaires au 1.01.91
Avenant n° 19 du 15.01.1991	Articles 7, 10, 11, 16, 19, 33, 41, 45 + Création des articles 41 bis et 49 bis et du Chapitre XVI bis
Avenant n° 20 du 01.07.1991	Salaire du coefficient 120 au 1.07.91
Avenant n° 21 du 24.01.1992	Salaires au 1.01.92
Avenant n° 22 du 21.02.1992	Article 17 + Création des articles 17 bis (classification CUMA) et 18 bis (Salaires CUMA au 1.03.92)
Avenant n° 23 du 01.03.1992	Salaire du coefficient 120 au 1.03.92
Avenant n° 24 du 30.07.1992	Salaire du coefficient 120 au 1.07.92
Avenant n° 25 du 25.01.1993	Salaires au 1.01.93 (Articles 18 et 18 bis)
Avenant n° 26 du 23.03.1993	Articles 30 et 46
Avenant n° 27 du 07.07.1993	Salaires du coefficient 120 et des CUMA au 1.07.93
Avenant n° 28 du 01.03.1994	Salaires au 1.03.94 (Articles 18 et 18 bis)
Avenant n° 29 du 01.07.1994	Salaire du coefficient 120 au 1.07.94
Avenant n° 30 du 01.07.1994	Intitulé de la convention et Article 1 (Dénonciation des CUMA)
Avenant n° 31 du 09.02.1995	Article 46

Avenant n° 32 du 16.05.1995	Salaires au 1.05.95
Avenant n° 33 du 01.07.1995	Salaire du coefficient 120 au 1.07.95
Avenant n° 34 du 14.12.1995	Articles 16, 17 (classification des emplois non cadres) et 46
Avenant n° 34 bis du 14.12.1995	Article 17 (classification des emplois non cadres)
Avenant n° 35 du 14.12.1995	Salaires des emplois non cadres au 1.01.96 et 1.07.96
Avenant n° 36 du 04.07.1996	Articles 19, 22, 30 et 35 + Création d'un nouvel article 17 bis (grille de raccordement)
Avenant n° 37 du 04.07.1996	Salaires des emplois non cadres au 1.07.96
Avenant n° 38 du 20.02.1997	Article 17 bis
Avenant n° 39 du 20.02.1997	Salaires au 1.03.97
Avenant n° 40 du 09.06.1998	Salaires au 1.07.98
Avenant n° 41 du 14.09.1999	Salaires au 1.10.99
Avenant n° 42 du 04.07.2000	Salaires au 1.07.00
Avenant n° 43 du 04.07.2000	Article 24 <i>(arrêté d'extension du 10.10.2000 paru au journal officiel du 18.10.2000)</i>
Avenant n° 44 du 27.09.2000	Article 1 <i>(arrêté d'extension du 13.12.2000 paru au journal officiel du 23.12.2000)</i>
Avenant n° 45 du 27.09.2000	Articles 17 et 30 c) <i>(arrêté d'extension du 13.12.2000 paru au journal officiel du 23.12.2000)</i>
Avenant n° 46 du 29.06.2001	Salaires au 1.07.01 <i>(arrêté d'extension du 26.09.2001 paru au RAA n° 2001/25)</i>
Avenant n° 47 du 05.07.2002	Salaires au 1.07.02 <i>(arrêté d'extension du 18.09.2002 paru au RAA n° 2002/21)</i>
Avenant n° 48 du 26.11.2002	Article 25 <i>(arrêté d'extension du 16.04.2003 paru au journal officiel du 16.05.2003)</i>
Avenant n° 49 du 04.07.2003	Salaires au 1.07.03 <i>(arrêté d'extension du 23.09.2003 paru au RAA n° 2003/16)</i>
Avenant n° 50 du 04.07.2003	Article 25 <i>(arrêté d'extension du 21.10.2003 paru au journal officiel du 07.11.2003)</i>
Avenant n° 51 du 06.07.2004	Salaires au 1.07.04 et 1.01.05 <i>(arrêté d'extension du 30.09.2004 paru au RAA n° 2004/22)</i>
Avenant n° 52 du 06.07.2004	Articles 1, 17 et 25 <i>(arrêté d'extension du 16.12.2004 paru au journal officiel du 28.12.2004)</i>
Avenant n° 53 du 06.07.2005	Salaires au 1.07.05 <i>(arrêté d'extension du 30.12.2005 paru au RAA n° 2006/01)</i>
Avenant n° 54 du 03.07.2006	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 14.09.2006 paru au RAA n° 2006/24)</i>
Avenant n° 55 du 02.07.2007	Actualisation de la convention collective <i>(arrêté d'extension du 26.03.2008 paru au journal officiel du 03.04.2008)</i>
Avenant n° 56 du 02.07.2007	Salaires au 1.07.07 <i>(arrêté d'extension du 26.11.2007 paru au RAA n° 2007/36)</i>
Avenant n° 57 du 07.07.2008	Salaires au 1.07.08 <i>(arrêté d'extension du 07.10.2008 paru au RAA n° 2008/41)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 21 DECEMBRE 1982
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE
(Spécialisé ou non, à l'exclusion des entreprises d'accoupage)
DE LA VENDEE**

o0°0o

En application des dispositions de la loi n° 50-205 du 11 février 1950, modifiée par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- La Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

d'une part et,

- Le Syndicat des ouvriers agricoles de la Vendée C.F.D.T.,

- L'Union départementale des syndicats C.G.T.,

- L'Union départementale des syndicats C.G.T. - F.O.,

- L'Union départementale C.F.T.C. de la Vendée (*adhésion le 2 mai 1988*),

d'autre part,

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

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

(*Avenant n° 55 du 02.07.2007*) « La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage spécialisé ou non, et des groupements d'employeurs auxquels elles adhèrent, à l'exception des entreprises d'accoupage et de sélection. Sont également compris les salariés occupés dans les structures d'accueil touristique et/ou dans les activités de transformation et de conditionnement dans le prolongement de l'acte de production au sens de l'article L.311-1 du Code Rural ayant pour support l'exploitation, sous réserve, pour ces derniers, de dispositions spécifiques faisant l'objet d'un avenant particulier à la présente convention. »

ARTICLE 2 - CONTENU

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

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

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

CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du lendemain du jour du dépôt, par la partie la plus diligente, au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vendée.

ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION

a) Révision

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

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

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

b) Dénonciation

La dénonciation peut intervenir à tout moment, suivant la procédure prévue à l'article L.132-8 du code du travail. Toutefois, elle ne prend effet qu'après un préavis de soixante jours, de date à date.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « La convention collective dénoncée reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du préavis, sauf intervention d'une nouvelle convention destinée à la remplacer. »

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

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS

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

En cas de non conciliation, ils peuvent être soumis, soit à la procédure de médiation, fixée par les articles L.524-1 et suivants du code du travail, soit à la procédure d'arbitrage telle que prévue par les articles L.525-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 7 - LIBERTE D'OPINION

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat, constitué en vertu des dispositions du livre IV du Code du Travail, sont reconnus à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge et leur nationalité.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti, à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, les origines sociales, raciales ou professionnelles, la nationalité, le sexe des salariés, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement ou pour tout autre motif défini par les articles L.412-2 et L.122-45 du Code du Travail. »

ARTICLE 8 - PROPAGANDE

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Les employeurs et les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou affichage de communications écrites sous réserve des dispositions des articles L.120-2 et L.412-8 du Code du travail. »

ARTICLE 9 - LIBERTE SYNDICALE

D'une façon générale, les employeurs, salariés et apprentis sont tenus d'appliquer les dispositions des articles L.412-1 et suivants du code du travail relatifs à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL - COMITES D'ENTREPRISE

ARTICLE 10 - LIBERTES - DELEGUES SYNDICAUX

I - Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Dans la limite de douze jours par an, des autorisations d'absence sont également accordées aux salariés pour participer aux réunions statutaires ou aux sessions de formation de leur organisation. Toutefois, sauf accord entre les parties, ces absences ne sont pas autorisées pendant le temps où s'effectuent, sur l'exploitation, les travaux de semis et de récolte. »

Les absences, résultant de l'application du présent paragraphe, ne donnent lieu ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **II** - L'indemnisation des représentants aux commissions Mixtes est effectuée selon les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992. »

III (ex II) - Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, signataires de la présente convention, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire de la Vendée, un contingent total de neuf délégués syndicaux inter-exploitations qui doivent exercer, à titre principal, une des professions entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er.

Ce contingent est réparti entre lesdites organisations, suivant les conditions d'un protocole d'accord passé entre elles. Un exemplaire de ce protocole est signifié à la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA), un autre au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

L'organisation de salariés éventuellement non signataire du protocole, a droit à un contingent maximum de trois délégués à prendre sur celui de neuf sus-évoqué.

1/ Désignation - Le délégué syndical est désigné et accrédité par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée, à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Sauf accord de l'employeur intéressé, le délégué syndical ne peut être choisi dans une exploitation comptant, habituellement, moins de deux travailleurs salariés ou non, l'exploitant, sa conjointe et ses apprentis n'étant pas pris en compte.

2/ Compétence - Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs, du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et, le cas échéant, du Tribunal statuant en matière prud'homale. Il est mandaté pour négocier et signer toute convention collective et tout accord d'établissement ou inter-établissements. Il va de soi que cette clause ne prive pas le syndicat ouvrier de mandater toute autre personne de son choix pour participer, en son nom, aux négociations de la convention ou de l'accord.

Le délégué syndical intervient, en vue d'une bonne application des lois sociales en général et des clauses de la présente convention, ainsi que des accords d'établissements ou inter-établissements ou des contrats de travail individuels. Ce délégué doit prévenir, cinq jours ouvrables à l'avance, l'employeur auprès duquel il se propose d'intervenir, lequel peut se faire assister de la personne de son choix.

3/ Libertés - Les employeurs habituels des délégués syndicaux sont tenus d'accorder aux intéressés, huit heures de liberté mensuelle, non rémunérées, sous réserve d'être prévenus de chaque absence du délégué au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ces heures de liberté, non prises au cours d'un mois, sont reportées sur le mois suivant, et seulement sur celui-là.

4/ Garanties - Le délégué syndical bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel.

IV (ex III) - Il va de soi que les clauses du présent article ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à l'application, pour les délégués syndicaux, des articles L.412-11 et suivants du code du travail et pour les délégués du personnel, des articles L.421-1 et suivants du même code.

V (ex IV) - Les Comités d'Entreprise sont constitués, conformément à la législation en vigueur, dans les entreprises d'au moins 50 salariés si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Afin d'assurer le financement des activités sociales et culturelles, celui-ci doit bénéficier d'une contribution de l'employeur qui ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées par l'employeur au fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise.

Cette contribution s'ajoute à la subvention de fonctionnement de l'institution d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 11 - PERIODE D'ESSAI

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée, est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à trente jours, de date à date, pour le personnel d'exécution, trois mois pour les agents de maîtrise, six mois pour ceux d'encadrement. »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « En ce qui concerne le contrat à durée déterminée, la période d'essai est fixée en application des dispositions de l'article L.122-3-2 du code du travail. »

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

ARTICLE 12 - CONTRAT DE TRAVAIL

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « L'embauchage est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, chacun signé par les deux parties. Le premier est remis au salarié, le second reste dans les mains de l'employeur. »

Cet acte précise, obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

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

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Le contrat à durée déterminée doit être constaté par écrit, dès l'embauchage du salarié. Il doit comporter, obligatoirement, outre la définition précise de son objet, les mentions énumérées à l'article L.122-3-1 du Code du travail. »

ARTICLE 13 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

Toute interruption de travail survenant après la période d'essai, résultant d'une maladie, d'un accident de trajet ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à trois mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de trois mois susvisée, le salarié, malade ou accidenté, a droit à être réintégré dans son emploi, dans les conditions fixées par l'article L.122-24-4 du code du travail. »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de trois mois, le contrat de travail peut être rompu pour un motif autre que l'état de santé lui-même du salarié (article L.122-45), sous réserve du respect de l'application, par l'employeur, des dispositions des articles L.122-14 et suivants du code du travail concernant la procédure de licenciement, et, dans certains cas, des dispositions des articles L.122-9 et R.122-1 relatives à l'indemnité de licenciement. S'il est rompu par l'employeur, la priorité d'embauche est accordée au travailleur pendant les trois mois consécutifs à la période de trois mois susvisée. Le cas du salarié malade dont le licenciement économique est envisagé obéit aux règles propres au licenciement pour motif économique.»

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « A chaque arrêt de travail ou prolongation, le salarié fait parvenir à son employeur les feuilles d'arrêt ou de prolongation le concernant. »

Le titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie des dispositions qui précèdent, mais seulement jusqu'à la date prévue pour l'expiration de son contrat.

ARTICLE 14 - ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIE PROFESSIONNELLE

S'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus pendant toute la durée de l'arrêt de travail et pendant les périodes visées à l'article L.122-32-1 du code du travail.

A l'issue des périodes de suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi, ou un emploi similaire, le salarié est réintégré dans les conditions prévues à l'article L.122-32-4 du code du travail.

Si le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur est tenu d'appliquer les dispositions de l'article L.122-32-5 du même code.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 15 - FEMMES EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MATERNITE

Les effets des contrats de travail intéressant les femmes en arrêt de travail pour maternité, sont suspendus, ceci dans les conditions fixées par l'article L.122-26 du code du travail.

ARTICLE 16 - *(Abrogé par avenant n° 55 du 02.07.2007)*

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 17 - DEFINITION DES EMPLOIS

Les différents emplois occupés par les salariés, de l'un ou l'autre sexe, sont classés en catégories et affectés de coefficients hiérarchiques dans les conditions ci-après :

PREAMBULE

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

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

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

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

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

NIVEAU ET DEFINITION DES EMPLOIS	COEF.
<p><u>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</u></p> <p>Emploi d'exécutant n'exigeant ni connaissances spécialisées, ni expériences professionnelles particulières. Il requiert l'exécution de travaux sans difficulté pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple, y compris la conduite d'un tracteur sur route et aux champs, mais sans exécution de façon culturale.</p> <p><u>Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Travaux saisonniers,- Travaux simples des cultures, en élevage,- Paillage et raclage dans les bâtiments d'élevage,- Entretien des abords,- Conduite occasionnelle de tracteur,- Travaux sur chaîne,- Ebourgeonnage, relevage des vignes et taille au stade débutant,- Travaux simples dans les chais,- Participation aux travaux d'embouteillage, d'étiquetage (avenant n° 52 du 06.07.2004) « - Manutention simple des animaux,- Ramassage des petits animaux (volailles, lapins, etc...). » <p><u>Activités agro-touristiques :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Entretien des salles (chambres, lieux d'accueil)- Lavage, nettoyage, repassage, à l'exclusion de tout service en salle.	101

NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES

Echelon 1

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

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

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

- Conduite de tracteur et autres matériels avec des outils demandant des réglages simples,
- Installation du palissage : poteaux, fils, amarres,
- Soins courants aux animaux (sous surveillance intermittente),
- Traite occasionnelle,
- Taille des vignes,
- Travaux de chais : nettoyage, désinfection, conditionnement des vins en Cubitainers, mise en bouteilles, étiquetage ...,
- Bureau : enregistrements simples divers
(*avenant n° 52 du 06.07.2004*) « - Interventions sur petits animaux (débecquage, dégriffage, vaccination, etc ...). »

Activités agro-touristiques :

- Service en salle.

Echelon 2

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

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

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

Activités agro-touristiques :

- Aide cuisinier
- Entretien des cuisines
- Vente de produits.

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

201

202

NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES

Echelon 1

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

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

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

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

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

- Conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie pour les travaux de labour, fertilisation, semis, traitements, récoltes (vendanges, moissons, ensilage, etc...)
- Conduite d'un atelier en élevage hormis les décisions de sélection, d'approvisionnements, de ventes, de prophylaxie,
- Commercialisation : livraison, accueil de la clientèle,
- Travaux de chais : conditionnement, vinification,
- Bureau informatique, facturation, secrétariat.

Echelon 2

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

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

- Réalisation des objectifs d'un plan d'élevage : inséminations raisonnées, mise à la saillie, sélection, recherche de performance,
- Application d'un traitement suite à un diagnostic vétérinaire,
- Organisation d'un chantier de plantation de vignes et d'un chantier de récolte, décisionnaire de traitement en désherbage et approvisionnement,
- Mise en œuvre de la vinification jusqu'à la mise en bouteilles,
- Bureau, secrétariat, comptabilité.

Activités agro-touristiques :

- Cuisinier
- Animation pédagogique et touristique.

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

301

302

NIVEAU IV - AGENTS HAUTEMENT QUALIFIES

Echelon 1

Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine, pour, au delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des élevages, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.

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

- Responsable du secteur production, d'un atelier,
- Responsable de la vinification,
- Responsable d'une section de la commercialisation,
- Responsable de la comptabilité.

Echelon 2

Emploi relevant de l'échelon 1 mais pour lequel le titulaire peut se voir confier la responsabilité de toutes les fonctions techniques de l'entreprise.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation accessoire et temporaire du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique.

Le salarié accomplit les mêmes fonctions qu'à l'échelon 1 mais il est en mesure de suppléer l'employeur.

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

PERSONNEL D'ENCADREMENT

Chef de culture - Groupe II

Agent chargé de répartir et de diriger l'ensemble des travaux d'une exploitation importante, suivant des directives reçues du chef d'exploitation, ne travaillant qu'exceptionnellement de ses propres mains et ayant toujours plusieurs salariés sous ses ordres.

Régisseur et directeur d'exploitation - Groupe I

Agent chargé d'administrer une exploitation d'une certaine importance, selon des directives très générales précédemment établies et laissant une très large part à l'initiative personnelle.

401

402

501

601

ARTICLE 17 bis - (Abrogé par avenant n° 55 du 02.07.2007)

SECTION II - Montant des salaires

ARTICLE 18 - MONTANT DES SALAIRES

Les salaires horaires et mensuels sont fixés en annexe I de la présente convention.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « En aucun cas, la rémunération allouée aux salariés, ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance. »

ARTICLE 18 bis - (abrogé)

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **ARTICLE 19 - SALAIRES DES JEUNES ET DES APPRENTIS** »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **a) Rémunération des jeunes travailleurs**

Conformément aux dispositions de l'article R.141-1 du Code du travail et sous réserve de l'article 44 ci-après, le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et de capacité physique normale peut subir un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans,
- 10 % entre 17 et 18 ans.

A égalité de capacité et de rendement, les jeunes perçoivent le même salaire que les adultes.

Cet abattement est également supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité objet de la présente convention.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage. »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **b) Salaire des apprentis** »

La rémunération des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixée conformément aux dispositions de l'article D.117-1 du Code du Travail.

A l'issue de l'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie de la rémunération de l'adulte afférente au niveau II - échelon 1.

ARTICLE 20 - REMUNERATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La rémunération des travailleurs handicapés est fixée conformément à la loi et aux textes réglementaires.

ARTICLE 21 - SALAIRES DES TACHERONS

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

Ils ne peuvent être inférieurs à la rémunération qui aurait été payée au salarié si celui-ci avait été rémunéré au temps.

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

SECTION III - Prestations en nature

ARTICLE 22 - REMUNERATIONS EN NATURE

La valeur des prestations en nature vient en déduction des salaires ci-dessus fixés.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **1/ Le prix journalier de la nourriture** des salariés, à l'exception des apprentis, est fixé forfaitairement à 12,20 euros. »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **2/ La valeur mensuelle du logement**, accessoire au contrat de travail, est fixée forfaitairement à 30,49 euros par pièce habitable conforme aux dispositions du décret de 1995. »

ARTICLE 23 - AVANTAGES EN NATURE DES APPRENTIS

La valeur des avantages en nature dont bénéficie l'apprenti est déduite du salaire, suivant les règles fixées à l'article D.117-4 du Code du Travail.

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

SECTION IV - Primes accessoires du salaire

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **ARTICLE 24 - PRIME D'ANCIENNETE** »

Aux salaires ci-dessus, s'ajoutent une prime d'ancienneté payable à la fin du mois et mentionnée sur le bulletin de paye :

Cette prime est accordée à tout salarié ayant accompli un service continu dans la même entreprise d'au moins deux années. Elle s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel cette condition d'ancienneté est remplie.

Son taux est fixé à 0,5 % de la rémunération mensuelle brute par année avec un maximum de 7,50 %. »

ARTICLE 25 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT

1 - Les salariés, recrutés pour l'exécution de travaux saisonniers, tels que les vendanges, ont droit au remboursement de leurs frais de voyage, aller et retour, au tarif du transport public le moins onéreux, dès lors que leur domicile se trouve situé à plus de dix kilomètres du siège de l'exploitation et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

2 - Les salariés recrutés par un Groupement d'Employeurs Cantonal (GEC) ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement engagés pour se rendre de leur domicile, ou de l'entrée dans le canton si leur domicile est situé hors canton, à leur lieu d'embauche et en revenir sur les bases ci-après, dans la limite d'un aller-retour par jour :

- indemnité au taux de 0,20 euro par kilomètre,
- distance parcourue réduite de 2 kilomètres par heure travaillée dans la limite de 7 heures par jour.

Les déplacements effectués entre exploitations dans le courant de la journée sont remboursés dans leur totalité à ce même taux.

(avenant n° 52 du 06.07.2004) « **3** - Le salarié recruté par un groupement d'employeurs avicole a droit :

- au remboursement de ses frais de déplacement sur la base de 2,30 € par mission ;
- à une indemnité dite "d'attente" égale à 10% de sa rémunération mensuelle brute, correspondant au travail réellement effectué ;
- à une prime de panier égale à 8,50 € sur présentation de fiche lorsqu'il est appelé à effectuer un chantier distant de plus de 10 km du domicile ou du siège de l'entreprise, représentant une durée de travail effectif d'au moins 4 heures consécutives recouvrant totalement la période normale de prise des repas (11h00 - 14h00 ; 18h00 - 21h00) ;
- à une prime de panier égale à 8,50 € sur présentation d'une fiche lorsqu'il est appelé à effectuer une journée entière de travail sur un lieu de chantier qui, compte tenu de la distance d'éloignement de son domicile, l'empêche de rejoindre son domicile. »

ARTICLE 26 - PERIODICITE DE LA PAIE

La paie se fait à échéances régulières, au moins une fois par mois, et, en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

ARTICLE 27 - BULLETIN DE PAIE

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

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **ARTICLE 28 - MENSUALISATION - GARANTIE DE RESSOURCES**

1- Les dispositions relatives à la mensualisation sont régies par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations agricoles du 23 décembre 1981.

2- Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident sont régies par l'Accord de Prévoyance Interprofessionnel du 9 septembre 1999 figurant en annexe II de la Convention.»

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

ARTICLE 29 - DUREE DU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la durée du travail, aux modalités d'attribution du repos hebdomadaire et aux jours fériés, sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur et par l'accord national étendu en date du 23 décembre 1981, sous réserve des dispositions ci-après plus favorables aux salariés.

ARTICLE 30 - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET JOURS FERIES

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **a)** Il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque établissement, les horaires de travail, de façon telle que les salariés, en plus du repos hebdomadaire, bénéficient chaque semaine d'une demi-journée de repos supplémentaire.

b) La durée du travail est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

La rémunération des heures supplémentaires effectuées est majorée dans les conditions de l'accord national ci-annexé.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **c)** *Le travail de nuit doit être exceptionnel et nécessité par des besoins impératifs de la production. Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, il se situe entre vingt et une heures et six heures du matin.*

Toute heure de travail effectuée la nuit donne lieu à récupération au cours de la journée suivante à raison d'une heure trente contre une heure de travail de nuit. Si, en raison des impératifs de la production, ce repos compensateur ne peut être accordé, la rémunération des heures de travail est majorée de 50 %. Ces heures ainsi majorées entrent en compte dans la détermination de la durée maximale légale du travail.

Pour les personnels affectés au service de restauration dans les structures agro-touristiques, les heures de nuit se situent entre 22 heures et 7 heures du matin. Les heures de travail accomplies durant cette période ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 50 %. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :

- . soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 50 %*
- . soit sous la forme d'un repos payé d'une demi-heure par heure de nuit travaillée.» (*)*

d) Outre le repos compensateur prévu par la loi, la rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire est majorée de 50 %. Ces heures ainsi majorées entrent en compte dans la détermination de la durée maximale légale du travail.

e) Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « En cas de travail effectué un jour férié, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail effectué majoré de 50 %. »

(*) Le paragraphe c) reproduit en italique est exclu de l'extension.

Le 1er mai est jour férié et chômé. En cas de travail effectué le 1er mai, le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire conformément aux dispositions de l'article L.222-7 du Code du Travail.

ARTICLE 31 - ABSENCES

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée.

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

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent prévenir l'employeur de leur absence le plus tôt possible et en justifier dans les 48 heures.»

CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 32 - CONGES PAYES

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de la règle suivante, plus favorable aux salariés.

La rémunération afférente à chaque période de congé est payée avant le départ en congé, si le salarié en manifeste le désir.

ARTICLE 33 - CONGES SPECIAUX

Un congé payé est accordé aux salariés et apprentis, à l'occasion des événements familiaux suivants, et ceci dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié 4 jours
- (Avenant n° 55 du 02.07.2007)* « - naissance ou adoption d'un enfant 3 jours »
- mariage d'un enfant 1 jour
- décès du conjoint 3 jours
- (Avenant n° 55 du 02.07.2007)* « - décès d'un partenaire lié au salarié par un PACS 2 jours »
- décès d'un enfant 3 jours
- décès du père, de la mère, ou d'un allié au même degré 3 jours
- décès d'un ascendant (autre que le père ou la mère)
et d'un allié au même degré 1 jour
- décès d'un descendant (autre qu'un enfant)
et d'un allié au même degré 1 jour
- décès d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- (Avenant n° 55 du 02.07.2007)* « - appel de préparation à la défense 1 jour ».

Les congés exceptionnels ainsi accordés sont au moins, dans la limite du nombre de jours de congé fixé à l'article L.226-1 du code du travail, assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

ARTICLE 34 - *(Abrogé par avenant n° 55 du 02.07.2007)*

CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 35 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat de travail à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles L.122-1 et suivants du Code du Travail.

Il cesse de plein droit à l'échéance du terme ou de l'objet pour lequel il a été conclu.

Si des relations contractuelles se poursuivent après la date fixée pour le terme ou après la réalisation de son objet, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée et ne peut être rompu qu'en respectant les dispositions liées à ce dernier type de contrat.

Lorsque le contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur doit prévenir le salarié de son intention de ne pas utiliser la clause, en respectant un délai de prévenance égal à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

Si le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur qui ne désire pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale devra avertir le salarié, en respectant un délai de prévenance calculé comme ci-dessus.

Lorsque le contrat s'est poursuivi au-delà de la durée minimale, l'employeur n'aura pas de délai de prévenance à respecter, si le contrat a été conclu pour une saison ou pour pallier l'absence d'un salarié temporairement absent.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité minimale de fin de contrat égale à dix pour cent du montant de la rémunération totale brute perçue. »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Cette indemnité n'est pas due en cas d'emploi à caractère saisonnier ou si le contrat est conclu conformément aux dispositions des articles L.122-2 et L.122-3-4 du Code du Travail. »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **ARTICLE 36 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE** »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par les articles L.122-14 et suivants du code du travail, ainsi que par l'article 38 ci-après, sur le préavis et l'entretien préalable et par les articles L.321-1 et suivants du Code du Travail relatifs au licenciement pour motif économique. »

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

ARTICLE 37 - DENONCIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Si l'arrêt de travail est dû au fait que le salarié a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il sera fait application des dispositions des articles L.122-32-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 38 - DUREE DU PREAVIS

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

a) En cas de démission

- 6 jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié non permanent, notamment saisonnier ou recruté en renfort de personnel, ayant moins de 3 mois de services continus sur l'exploitation,
- 1 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution permanent, quelle que soit son ancienneté de service ou d'un salarié non permanent ayant au moins 3 mois de services continus sur l'exploitation,

(Avenant n° 55 du 02.07.2007)

« - 3 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent de maîtrise (coefficient 401 et 402) »,

- 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent d'encadrement.

b) En cas de licenciement

Personnel d'exécution

- 1 mois si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service inférieure à deux ans,
- 2 mois si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service d'au moins deux ans.

Personnel de maîtrise et d'encadrement

(Avenant n° 55 du 02.07.2007)

« - 3 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent de maîtrise (coefficient 401 et 402) »,

- 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent d'encadrement.

ARTICLE 39 - DEROGATIONS

Par dérogation aux règles précédentes :

a) Toute démission ou licenciement, au cours ou à l'issue de la période d'essai, visée à l'article 11 ci-dessus, prend effet, s'il s'agit d'un agent d'exécution, à la fin de la journée de travail consécutive à celle au cours de laquelle notification verbale en a été faite, s'il s'agit d'un agent de maîtrise, après un préavis de quinze jours et, s'il s'agit d'un agent d'encadrement, après un préavis d'un mois.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **b)** Le salarié, démissionnaire ou licencié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, doit libérer ce logement dès que le contrat est venu à expiration. »

Par exception, en cas de licenciement pour cause économique, le salarié conserve la jouissance du logement pendant les trente jours qui suivent l'expiration du contrat.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **c)** Tout salarié licencié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions. »

ARTICLE 40 - DOMMAGES - INTERETS

Si les délais de préavis visés aux deux articles précédents ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une somme correspondant aux salaires qui auraient été payés pendant la durée du préavis restant à courir sous réserve de l'application des dispositions relatives à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations (articles L.145-1 et R.145-1 et suivants du code du travail). Cette indemnité n'exclut pas l'attribution, à la partie lésée, de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

ARTICLE 41 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **a) Règles communes**

Tout salarié licencié, sauf faute grave ou lourde de sa part, a droit à une indemnité de licenciement s'il justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service continu d'au moins deux ans.

Cette indemnité est égale à :

- un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté,
- plus un quinzième de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

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

b) Licenciement pour motif économique

Dans ce cas, l'indemnité de licenciement est égale à :

- deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.
- plus deux quinzièmes de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

c) Indemnités dues en cas de rupture de contrat consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, dont le contrat est rompu à la suite d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, a droit à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui de l'indemnité légale prévue à l'article L.122-8 du Code du travail, ceci en application de l'article L.122-32-6 du même code.»

ARTICLE 41 bis - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté :

- un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après 20 d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata temporis.»

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **ARTICLE 42 - ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI** »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à une absence pour recherche d'emploi rémunérée, au moins égale à deux demi-journées si le préavis est de huit jours, à huit demi-journées si le préavis est d'un mois et plus. »

Le choix de ces demi-journées appartient, alternativement, au salarié et à l'employeur. S'il s'agit d'un chef de culture, d'un régisseur ou d'un directeur d'exploitation, les libertés ci-dessus visées sont portées à un total de douze jours ouvrables, devant être fractionnés en plusieurs périodes, dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé, alternativement, à l'employeur et au salarié.

ARTICLE 43 - ATTESTATION

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

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **CHAPITRE XI - TRAVAIL DES JEUNES** »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **ARTICLE 44 – LIMITATIONS** »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **a** Les jeunes salariés ou apprentis âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés :

- à des travaux excédant leur force physique,
- à des travaux urgents (labours, récolte, etc...) que les conditions atmosphériques conduiraient à effectuer la nuit,
- à des travaux ayant lieu habituellement la nuit, c'est-à-dire se situant entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de 16 et 17 ans, ou entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de 14 et 15 ans.

Cependant, en cas d'extrême urgence et si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles, il peut être dérogé aux dispositions qui précèdent, en ce qui concerne les adolescents âgés de 16 à 18 ans, pour des travaux passagers destinés à prévenir les accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de trois semaines.

Pareille dérogation est accordée notamment dans le cas de travaux qui doivent nécessairement être effectués de nuit (soins à donner aux animaux malades ou en état de parturition, chauffage des serres en cas de gel soudain et imprévisible, etc....).

b) Emploi des jeunes pendant les vacances scolaires

Les jeunes travailleurs employés pendant les vacances scolaires ne peuvent en aucun cas :

- effectuer des travaux dans une ambiance ou à un rythme qui les rendent pénibles ou astreignent à un rendement,
- utiliser les machines ni accomplir les travaux visés comme dangereux et interdits aux jeunes par le Code du travail.

L'emploi des jeunes de 14 ou 15 ans doit faire l'objet d'une déclaration préalable adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail. »

CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI DES HANDICAPES

ARTICLE 45 - APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

a) Apprentissage

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les absences nécessaires, d'une part, à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. »

Le temps consacré par l'apprenti à ces enseignements et activités pédagogiques est rémunéré comme temps de travail.

Les apprentis sont tenus de suivre, avec assiduité, des cours théoriques sérieux, oraux ou par correspondance, et de participer aux sessions d'examens organisés par le Ministère de l'Agriculture.

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

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

b) Perfectionnement professionnel

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « L'employeur est tenu d'accorder, à tous les salariés d'exécution, de maîtrise ou d'encadrement, trois jours d'absence payés par an, non imputés sur les congés payés, au titre de la formation et du perfectionnement professionnel, sous réserve que : »

- les cours, stages ou sessions de perfectionnement se situent en dehors de la période des gros travaux de l'exploitation,
- l'employeur soit prévenu de l'absence du salarié, trois jours francs à l'avance,
- le salarié fournisse justification de la fréquentation d'un cours, d'un stage ou d'une session de perfectionnement.

En outre, les employeurs ne peuvent s'opposer, sous réserve qu'ils soient prévenus quinze jours à l'avance et que le salarié d'exécution, de maîtrise ou d'encadrement ait présenté des justifications suffisantes, à ce que ce dernier s'absente aux dates qui lui paraîtront les meilleures afin de suivre les cours nécessaires à son perfectionnement professionnel. Les absences, résultant de ces dispositions, sont imputées sur les congés payés visés à l'article 32.

c) Emploi des handicapés

L'obligation d'emploi des handicapés dans les entreprises est régie par les obligations légales en vigueur.

CHAPITRE XIII - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 46 - HYGIENE ET SECURITE

Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, ceci dans les conditions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Lorsque les conditions de travail l'exigent, l'employeur mettra à la disposition des salariés une paire de chaussures de sécurité et un vêtement de travail adaptés aux besoins.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « L'employeur devra faire respecter le port des équipements de protection individuelle. »

Le salarié devra en user avec soin et pourra en demander leur remplacement dès que cela s'avérera nécessaire, compte tenu de l'usure et de l'état desdits équipements individuels.

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « CHAPITRE XIV - SANTE SECURITE AU TRAVAIL »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « **ARTICLE 47 - SANTE SECURITE AU TRAVAIL** »

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « En matière de médecine du travail, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 48 - ASSIETTE ET TAUX

(Avenant n° 55 du 02.07.2007) « Sans préjudice des dispositions relatives aux cadres, résultant de la convention collective nationale de prévoyance des Ingénieurs et Cadres d'Exploitations Agricoles du 2 avril 1952, étendue par arrêté ministériel du 13 octobre 1953, les employeurs sont tenus de s'affilier, pour tous leurs salariés d'exécution, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA - AGRICA) - 21 rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS CEDEX 08. »

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 49 - AVANTAGES ACQUIS

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, ou plus favorables que ceux prescrits par la présente convention, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au travailleur.

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

CHAPITRE XVI bis - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

ARTICLE 49 bis - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La Commission mixte paritaire sera réunie pour trancher les difficultés d'interprétation et les litiges qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la convention collective.

La saisine aura lieu dans les formes requises pour les réunions habituelles.

CHAPITRE XVII - DEMANDE D'EXTENSION

ARTICLE 50 - EXTENSION DEMANDEE

La présente convention abroge toutes conventions ou accords collectifs antérieurs. Son extension est demandée.

FAIT A LA ROCHE SUR YON, le 21 Décembre 1982.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

M. Auguste GRIT

- Pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles de la Vendée C.F.D.T.,

M. Gérard BRUNET

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

M. Jean-Paul COTILLON

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

M. Henri MOINET

- Pour l'Union départementale C.F.T.C. de la Vendée (*adhésion le 2 mai 1988*),

M. AUBRET

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 17 ET 18 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 57 du 07.07.2008)

Catégories d'emploi	Coef.	Salaires Horaires et Mensuels au 1er Juillet 2008	
			(151,67 H)
<u>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</u>	101	8,71 €	1 321,05 €
<u>NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES</u>			
Echelon 1	201	8,79 €	1 333,18 €
Echelon 2	202	8,87 €	1 345,31 €
<u>NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES</u>			
Echelon 1	301	8,94 €	1 355,93 €
Echelon 2	302	9,12 €	1 383,23 €
<u>NIVEAU IV - AGENTS HAUTEMENT QUALIFIES</u>			
Echelon 1	401	9,42 €	1 428,73 €
Echelon 2	402	10,43 €	1 581,92 €
<u>PERSONNEL D'ENCADREMENT</u>			
Chef de culture - Groupe II	501	15,30 €	2 320,55 €
Régisseur et Directeur d'exploitation - Groupe I	601	19,10 €	2 896,90 €

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 9 SEPTEMBRE 1999
RELATIF AUX GARANTIES « MAINTIEN DE SALAIRE - INCAPACITE DE TRAVAIL ET DECES »
DES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE,
D'ELEVAGE, DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE ET DE PEPINIERES,
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
DE LA VENDEE

Entre :

- la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,
- le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,
- le Syndicat des Maraîchers de la Vendée,
- le Syndicat des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Vendée,
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de la Vendée,

d'une part, et

- l'Union Départementale du Syndicat F.G.A./C.F.D.T. de la Vendée ;
- l'Union Départementale du Syndicat C.G.T.-F.O. de la Vendée,
- la F.N.A.F./C.G.T.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} : Le présent accord concerne les salariés non cadres :

- des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée,
- des exploitations maraîchères de la Vendée,
- des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée,
- des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vendée,
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Vendée.

ARTICLE 2 : Les présentes dispositions sont mises en œuvre sous réserve de l'application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988 ainsi que de l'accord de méthode du 5 juillet 1990.

1 - GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE :

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

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles,
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

↳ Ancienneté requise

- 6 mois d'ancienneté continue dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord.

↳ **Franchise**

- **Franchise nulle** en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle.
- **Franchise continue de 3 jours** en cas de maladie, accident de la vie privée ou accident de trajet.

↳ **Montant de l'indemnisation**

90 % du salaire brut (1)

(1) Salaire de référence : salaire brut que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à travailler, sous déduction des prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole.

↳ **Durée de l'indemnisation**

135 jours quelle que soit l'ancienneté

Pour le calcul des indemnités dues à l'occasion de l'arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés pour le même risque (maladie ou accident du travail) au cours des douze mois précédents, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celles définies ci-dessus.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

2 - GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL :

↳ **Début de l'indemnisation**

- En relais à la garantie MAINTIEN DE SALAIRE

Ou

- Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord et donc ne bénéficiant pas de la garantie MAINTIEN DE SALAIRE, **indemnisation après une franchise fixe de 90 jours.**

↳ **Montant de l'indemnisation**

75 % du salaire brut (1)
sous déduction des Indemnités Journalières de la M.S.A.

(1) Salaire de référence : salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

↳ **Durée de l'indemnisation**

Tant que dure le versement des Indemnités Journalières de la Mutualité Sociale Agricole et au plus tard jusqu'au **1 095ème jour d'arrêt de travail.**

Pour les garanties maintien de salaire et incapacité de travail, le total des prestations (régime de base et régime complémentaire) ne peut conduire le salarié à percevoir plus de 100 % du salaire net.

2 bis – GARANTIE INVALIDITE (avenant n° 1 du 18.09.2002)

↳ **Début de l'indemnisation :**

Dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la Mutualité Sociale Agricole.

↳ **Montant de l'indemnisation :**

75 % du salaire brut (1) sous déduction de la rente versée par la Mutualité Sociale Agricole
--

(1) Salaire de référence : salaire brut moyen des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

↳ **Durée de l'indemnisation :**

La rente d'invalidité est versée tant que le participant perçoit la pension d'invalidité du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

La rente d'invalidité est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

Dans tous les cas, le total des salaires éventuels, de la rente d'invalidité AG2R PREVOYANCE y compris les majorations éventuelles pour enfant à charge, de la pension d'invalidité du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole et de toute autre ressource de remplacement, ne peut excéder le salaire net d'activité du participant.

3 - GARANTIE DECES :

En cas de décès du salarié, et sans condition d'ancienneté, versement aux ayants-droit, d'un capital égal à :

100 % du salaire annuel brut (*) + 25 % par enfant à charge + Rente d'orphelin égale à 10 % du salaire annuel brut (*) jusqu'au 18 ^{ème} ou 26 ^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études
--

(*) Salaire de référence : salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

↳ **Invalidité absolue et définitive 3^{ème} catégorie**

Versement anticipé du capital décès lorsque l'assuré est classé en 3ème catégorie d'invalidité par la Mutualité Sociale Agricole, ce qui met fin à la garantie décès.

3 bis – MAINTIEN DE LA GARANTIE DECES (avenant n° 1 du 18.09.2002)

Cette garantie s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} Janvier 2002.

**A - SALARIE OU ANCIEN SALARIE BENEFICIAIRE DU MAINTIEN DE LA GARANTIE DECES
EN CAS DE NON-RENOUVELLEMENT OU DE RESILIATION**

Les garanties en cas de décès, sont maintenues en cas de non-renouvellement (de la désignation de l'AG2R Prévoyance ou du contrat d'adhésion) ou de la résiliation du contrat d'adhésion pour changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance conventionnel, au personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité, dénommé ci-après "le participant".

**B - DEFINITION DE LA GARANTIE DECES MAINTENUE EN CAS DE NON-RENOUVELLEMENT
OU DE RESILIATION**

Lorsque les conditions décrites ci-avant sont remplies, les garanties décès maintenues sont les garanties définies au paragraphe 3 « Garantie Décès ».

Ces garanties sont aménagées dans les conditions suivantes :

- l'invalidité absolue et définitive (I.A.D) ou l'invalidité permanente et totale (I.P.T) du participant survenant postérieurement à la date d'effet du non renouvellement ou de la résiliation, n'entre pas dans le maintien de garantie après non renouvellement ou résiliation,
- la revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet du non renouvellement ou de la résiliation,
- les exclusions de garanties prévues à l'accord de prévoyance ou au contrat d'adhésion s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de non renouvellement ou de résiliation.

Le maintien de garantie est effectué :

- jusqu'au terme de la durée contractuelle de maintien de salaire lorsque l'entreprise a souscrit, à l'exclusion de toute autre garantie en cas d'arrêt de travail du salarié, une garantie maintien de salaire (ou mensualisation) auprès de l'AG2R Prévoyance, jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant si cette date survient avant le terme défini ci-avant,
- jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'entreprise, jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant si cette date survient avant le 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- jusqu'au 60^{ème} anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par l'AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'entreprise,
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

4 - COTISATIONS :

Garanties	Cotisations à charge exclusive de l'employeur	Cotisations à charge des salariés	Cotisations totales
MAINTIEN DE SALAIRE (garantie légale + Accident du Travail/ Maladie Professionnelle + Supplément conventionnel)	0,31 %	0,05 %	0,36 %
CHARGES SOCIALES PATRONALES (forfaitisées à hauteur de 35%)	0,13 %		0,13 %
INCAPACITE DE TRAVAIL	0,10 % (dont 0,03% risque Accident travail et Maladie Professionnelle)	0,17 %	0,27 %
DECES Maintien de la garantie décès	0,15 % 0,02 %	0,10 %	0,27 %
INVALIDITE	0,10 %	0,10 %	0,20 %
TOTAL	0,81 %	0,42 %	1,23 %

Ces taux appelés sur la masse salariale brute totale de l'ensemble du personnel non cadre quelle que soit son ancienneté s'entendent hors reprise des arrêts en cours et seront maintenus jusqu'au **31 décembre 2004**.

ARTICLE 3 : Les dispositions du présent accord s'appliquent pour tous les incapacités temporaires, décès, invalidité absolue et définitive nés à compter de la date d'effet du présent accord.

ARTICLE 4 : Tout employeur lié par le présent accord collectif de Prévoyance est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées ci-dessus, à l'AGRR PREVOYANCE - 37, Bd Brune - 75680 PARIS CEDEX 14, Institution de Prévoyance agréée sous le numéro 942 par arrêté de Monsieur le Ministre chargé du travail, en date du 18 février 1977.

ARTICLE 5 : Un comité paritaire de gestion sera chargé de la surveillance de la garantie de ressources et du régime de prévoyance.

Les conditions et modalités de la mutualisation de ces garanties sont réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément à l'article L 912.1 du code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 6 : Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2000. Il se substitue à l'accord collectif du 15 janvier 1991, modifié par l'avenant n° 1 du 21 mars 1991.

Il peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation à la demande de l'une des parties, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vendée, 14 Place de la Vendée - 85009 LA ROCHE SUR YON CEDEX.

ARTICLE 7 : Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la VENDEE.

FAIT A LA ROCHE SUR YON, LE 9 SEPTEMBRE 1999.

Ont, après lecture, signé :

* Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,

J. LIMOUZIN

* Pour le syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,

G. GEFFARD

* Pour le syndicat des Maraîchers de la Vendée,

H. CANTIN

* Pour le Syndicat des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Vendée,

G. BARRETEAU

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

J. ROUSSEAU

* Pour l'Union Départementale du Syndicat F.G.A./C.F.D.T. de la Vendée,

P. BERTHELOT

* Pour l'Union départementale du Syndicat C.G.T.-F.O. de la Vendée,

J. REGOURD

* Pour la F.N.A.F./C.G.T.,

G. DESILE

ACCORD COLLECTIF DU 1^{er} MARS 1994 (A.V.E.F.A.)
INSTAURANT UNE COTISATION PARITAIRE DESTINEE A FINANCER
L'ASSOCIATION VENDEENNE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN AGRICULTURE

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,
 - La Fédération départementale des CUMA de la Vendée,
 - Le Syndicat des Maraîchers de la Vendée,
 - Le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,
 - La Fédération des producteurs de fruits,
 - Le Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux de la Vendée,
- d'une part,
- L'Union départementale F.G.A./C.F.D.T. des salariés d'exploitations agricoles de la Vendée,
- d'autre part,
- Considérant la déclaration de constitution du 2 juin 1993 de l'Association ayant pour titre ASSOCIATION VENDEENNE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN AGRICULTURE - AVEFA - dont le siège social est situé Maison de l'Agriculture, Boulevard Réaumur, 85013 - LA ROCHE SUR YON - ainsi que le dépôt des statuts à la Préfecture de la Vendée le 12 octobre 1993,
 - Considérant que cette association se donne pour objet de promouvoir, valoriser, adapter l'emploi dans les exploitations agricoles et de coordonner l'ensemble des actions s'y rapportant dans le département de la Vendée ; que pour ce faire l'association favorisera la mise en œuvre de toutes mesures afférentes à l'emploi des salariés d'exploitations agricoles,
 - Considérant que dans tous les domaines qui concernent la formation et l'emploi des salariés agricoles, l'association se donne pour mission de :
 - . coordonner les études et les actions entreprises au plan départemental par les organisations professionnelles, les administrations, les organismes publics et privés concernés,
 - . réunir et diffuser toutes les informations et documents disponibles,
 - . mettre en place tout moyen favorisant la formation et l'information des employeurs et futurs employeurs,
 - . entreprendre des études et des actions notamment pour mieux connaître les réalités du marché de l'emploi par la mise en place d'un observatoire départemental des formations, des qualifications et des emplois,
 - . promouvoir tous moyens de nature à favoriser les contrats entre les entreprises et les salariés d'exploitations agricoles à la recherche d'un emploi,
 - . favoriser l'emploi de main d'oeuvre permanente,
 - . valoriser le métier de salarié agricole,
- (Avenant n° 1 du 14.03.2001)*
- . organiser et assurer la gestion d'activités sociales et de loisirs au sein d'un « Comité Culturel ».
- Considérant que la pérennité de l'association est liée à la mise en place d'un autofinancement constitué des cotisations assises sur la masse des salaires.

Article 1er

Le présent accord concerne les employeurs et salariés des exploitations entrant dans le champ d'application des conventions collectives suivantes :

- polyculture, viticulture, élevage de la Vendée,
- coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Vendée,
- maraîchage de la Vendée,
- horticulture et pépinières de la Vendée,
(Avenant n° 1 du 14.03.2001)
- arboriculture,
- entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vendée.

Article 2

(Avenant n° 1 du 14.03.2001)

Le financement de l'Association est assuré :

- pour les activités afférentes à l'emploi et à la formation, par une cotisation égale à 0,10 % de la totalité des salaires versés à l'exclusion de ceux des cadres, répartie à raison de :
 - 0,05 % à la charge des employeurs,
 - 0,05 % à la charge des salariés,
- pour les activités sociales et de loisirs, par une cotisation égale à 0,40 % de la totalité des salaires versés y compris ceux des cadres, à la seule charge des employeurs.

Article 3

La Caisse de Mutualité Sociale Agricole de la Vendée est chargée, par convention passée avec l'AVEFA, de recouvrer les cotisations.

Article 4

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er avril 1994.

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vendée, 14 Place de la Vendée - B.P. 357 - 85009 LA ROCHE SUR YON CEDEX.

Article 5

Les parties signataires demandent au Ministre de tutelle l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans le champ professionnel d'application, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Fait à LA ROCHE SUR YON, le 1er mars 1994.

Ont, après lecture, signé :

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

Luc GUYAU

- Pour la Fédération Départementale des CUMA de la Vendée,

Michel ANQUETIL

- Pour le Syndicat des Maraîchers de la Vendée,

Jean-Paul DOUILLARD

- Pour le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,

Gilbert GEFFARD

- Pour la Fédération des Producteurs de fruits,

Daniel AUBINEAU

- Pour le Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux de la Vendée,

Claude GAUDIN

- Pour l'Union départementale F.G.A./C.F.D.T. des salariés d'exploitations agricoles de la Vendée,

Hubert MORAND

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 10 MARS 2006
DES SALARIES CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ELEVAGE,
DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES, DES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLLES ET FORESTIERS, DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
DE LA VENDEE

--o-O-o--

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée ;
- Le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée ;
- Le Syndicat des Maraîchers de la Vendée ;
- Le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires de Vendée ;
- La Fédération Départementale des Coopératives d'utilisation de matériel agricole ;

d'une part, et

- L'Union Départementale – FGA/CFDT de la Vendée ;
- L'Union Départementale – CFE/CGC de la Vendée ;
- L'Union Départementale – du Syndicat CGT–FO de la Vendée ;
- L'Union Départementale CFTC de la Vendée ;

d'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans les établissements de la Vendée des entreprises et exploitations relevant des activités suivantes :

- Elevage,
- Polyculture,
- Viticulture,
- Maraîchage,
- Horticulture,
- Pépinière,
- Travaux agricoles,
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il bénéficie aux salariés relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

ARTICLE 2 – INCAPACITE TEMPORAIRE

Les cadres en arrêt de travail bénéficient d'indemnités journalières complémentaires prévues par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 :

- dès le premier jour en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.
- à partir du vingt et unième jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Le présent accord permet aux salariés cadres de bénéficier d'indemnités journalières complémentaires dès le 4^{ème} jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée avec des taux d'indemnisation identiques à ceux de la convention du 2 avril 1952.

ARTICLE 3 – COTISATIONS

La garantie d'incapacité temporaire est financée par les cotisations suivantes :

	TRANCHE A		TRANCHE B	
	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale
I.J. 4 ^{ème} au 10 ^{ème} jour	0	0,18	0	0,31
I.J. 11 ^{ème} au 20 ^{ème} jour	0,11	0,01	0,27	0,02
TOTAL	0,11	0,19	0,27	0,33

ARTICLE 4 – ORGANISME GESTIONNAIRE

La gestion de la garantie est assurée par la CPCEA. Institution de Prévoyance sise 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

ARTICLE 7 – DATE D'EFFET

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006 pour une durée indéterminée, sous réserve de l'extension.

ARTICLE 8 – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins deux mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vendée, sise 185 Boulevard de Maréchal Leclerc, BP 787, 85020 LA ROCHE SUR YON.

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

En cas de dénonciation de l'accord, ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

ARTICLE 9 – EXTENSION

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

FAIT à LA ROCHE SUR YON, le 10 mars 2006.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée ;

Joël LIMOUZIN

- Pour le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée ;
Jean-Claude ROY

- Pour le Syndicat des Maraîchers de la Vendée ;
Jean-Paul DOUILLARD

- Pour le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires de Vendée ;
Claude GAUDIN

- Pour la Fédération Départementale des Coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
Jean-Paul RIVALIN

- Pour l'Union Départementale – FGA/CFDT ;
Pierre BERTHELOT

- Pour l'Union Départementale – CFE/CGC ;
Jean-Moïse SAUZEAU

- Pour l'Union Départementale – CGT–FO ;
Jean REGOURD

- Pour l'Union Départementale CFTC ;
Jean-Michel TESSIER