

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 31 JANVIER 1980
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE DE MAINE-ET-LOIRE**

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 31 octobre 1980 (Journal officiel du 2 décembre 1980)

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES.....	4
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL (<i>modifié par avenant n°85</i>)	7
ARTICLE 2 - APPLICATION	7
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	7
CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION	8
ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION	8
ARTICLE 5 – REVISION (<i>modifié par avenant n°78</i>)	8
ARTICLE 6 - DENONCIATION	8
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	8
ARTICLE 7 - CONFLITS COLLECTIFS (<i>modifié par avenant n°78</i>).....	8
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....	8
ARTICLE 8 – PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION (<i>modifié par avenant n°78</i>)	8
ARTICLE 9 - PROPAGANDE	9
ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE (<i>modifié par avenant n°78</i>)	9
CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL -COMITE D'ENTREPRISE	9
ARTICLE 11 - DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX (<i>modifié par avenant n°78</i>).....	9
ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL (<i>modifié par avenant n°78</i>).....	10
ARTICLE 12 bis - COMITE D'ENTREPRISE	10
CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI – CONTRAT DE TRAVAIL - CHOMAGE PARTIEL - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT	11
ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI (<i>modifié par avenant n°78</i>)	11
ARTICLE 14 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (<i>modifié par avenant n°78</i>).....	11
ARTICLE 15 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (<i>modifié par avenant n°78</i>)	12
ARTICLE 16 - REDUCTION OU CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITE (<i>modifié par avenant n°78</i>)	12
ARTICLE 17 - SUSPENSION DU CONTRAT (<i>modifié par avenant n°78</i>)	12
CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS – SALAIRES - INDEMNITES	13
SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES...	13
ARTICLE 18 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS	13
SECTION II - MONTANT DES SALAIRES	16
ARTICLE 19 - CHANGEMENT D'EMPLOI.....	16
ARTICLE 20 - MONTANT DES SALAIRES	16
ARTICLE 21 - REMUNERATION DES JEUNES	16
ARTICLE 22 - REMUNERATION DES APPRENTIS (<i>modifié par avenant n°78</i>).....	16

ARTICLE 23 - SALAIRES DES TACHERONS	17
ARTICLE 23 bis - REMUNERATION DES CUEILLEURS ET DES PORTEURS DE HOTTE.....	17
(modifié par avenant n°78)	
SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE	17
ARTICLE 24 - REMUNERATIONS EN NATURE (modifié par avenant n°78)	17
ARTICLE 24 bis - REMUNERATIONS EN NATURE DES APPRENTIS.....	17
SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	17
ARTICLE 25 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE (modifié par avenant n°78).....	17
SECTION V – DEPLACEMENT DES SALARIES.....	18
ARTICLE 26 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT (modifié par avenant n°78).....	18
SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	19
ARTICLE 27 - PERIODICITE DE LA PAIE	19
ARTICLE 28 - BULLETIN DE PAIE	19
ARTICLE 29 - POLYVALENCE	19
ARTICLE 30 – MENSUALISATION (modifié par avenant n°78).....	19
CHAPITRE VIII - JOURS FERIES - TRAVAIL DU DIMANCHE - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES..... 19	
ARTICLE 31 - JOURS FERIES - TRAVAIL DU DIMANCHE	19
ARTICLE 32 - DUREE DU TRAVAIL (modifié par avenant n°78).....	20
ARTICLE 33 - ABSENCES	20
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX 21	
ARTICLE 34 - CONGES PAYES (modifié par avenant n°78).....	21
ARTICLE 35 - CONGES SPECIAUX (modifié par avenant n°78).....	21
CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT 22	
ARTICLE 36 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE (modifiée par avenant n°78).....	22
ARTICLE 37 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (modifiée par avenant n°78)	22
ARTICLE 38 - SALAIRES LOGES.....	23
ARTICLE 39 - DEROGATIONS	23
ARTICLE 40 - ATTESTATION	23
ARTICLE 41 – LIBERTE (modifié par avenant n°78)	24
ARTICLE 42 - DOMMAGES – INTERETS (modifié par avenant n°78).....	24
ARTICLE 43 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT (modifié par avenant n°78)	24
ARTICLE 44 - (réservé)	24
CHAPITRE XI – EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 24	
ARTICLE 45 – EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (modifié par avenant n°78).....	24
CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE..... 24	
ARTICLE 46 – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE (modifié par avenants n°78, 84 et 86)	24

CHAPITRE XIII - PREVOYANCE - RETRAITE COMPLEMENTAIRE 25

ARTICLE 47 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*modifié par avenant n°78*) 25
ARTICLE 47bis - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE 26

CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS 26

ARTICLE 48 – HYGIENE (*modifié par avenant n°78*) 26
ARTICLE 49 - SECURITE DU PERSONNEL (*modifié par avenant n°78*) 26
ARTICLES 50 à 54 - *abrogés par avenant n°78*

CHAPITRE XV - AVANTAGES ACQUIS 26

ARTICLE 55 - AVANTAGES ACQUIS 26
ARTICLE 56 - ABROGATION 27

ANNEXE1 – BAREME DES REMUNERATIONS

**ANNEXE2 – DEFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL D'EXPLOITATION
(*tâches couramment exécutées dans chacun des niveaux*)**

ANNEXE3 – FORMATION (*validation de l'action de requalification du personnel viticole permanent*)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 31 janvier 1980 concernant les salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de MAINE-ET-LOIRE

Modifiée par :

- Avenant n° 1 du 13 août 1980 Salaires au 1.07.80 et 1.08.80
- Avenant n° 2 du 24 novembre 1980 Salaires au 1.11.80 et 1.12.80 + Article 24-3)
- Avenant n° 3 du 28 novembre 1980 Articles 4, 6, 14, 16, 17, 22, 24 bis, 31, 33, 35, 37, 43 et 46
- Avenant n° 4 du 18 mars 1981 Salaires au 1.03.81 et 1.06.81 + Articles 18, 24 et 25 c)
- Avenant n° 5 du 20 août 1981 Salaires au 1.08.81 + révision des coefficients 108, 115 et 318
(sentence arbitrale du 27.08.81)
- Avenant n° 6 du 12 octobre 1981 Article 1 (**Adhésion des CUMA**)
- Avenant n° 7 du 23 novembre 1981 Salaires au 1.11.81
- Avenant n° 8 du 1er février 1982 Salaires au 1.02.82
- Avenant n° 9 du 30 avril 1982 (**Avenant annulé**)
- Avenant n° 10 du 12 février 1982 Article 18 (classification des emplois)
- Avenant n° 11 du 30 avril 1982 Salaires au 1.05.82 + Article 34
- Avenant n° 12 du 25 octobre 1982 (**Avenant annulé et remplacé par l'avenant n° 15**)
- Avenant n° 13 du 25 octobre 1982 Articles 4, 6, 13, 14, 15, 17, 22, 36, 37, 43, 45 et 48
- Avenant n° 14 du 3 décembre 1982 Salaires au 1.11.82 - 1.02.83 - 1.07.83 et 1.01.84
- Avenant n° 15 du 30 juin 1983 Articles 30, 31, 32, 34 et 35
- Avenant n° 16 du 18 juillet 1983 Articles 24-3) et 8) et 47 bis
- Avenant n° 17 du 15 décembre 1983 Articles 18 et 20
- Avenant n° 18 du 31 janvier 1984 Salaires au 1.03.84
- Avenant n° 19 du 17 avril 1984 Salaires au 1.09.84 et 1.01.85
- Avenant n° 20 du 17 avril 1984 Articles 31, 32 et 47 bis
- Avenant n° 21 du 18 avril 1985 Salaires au 1.04.85 et 1.11.85
- Avenant n° 22 du 20 mars 1986 Article 18
- Avenant n° 23 du 20 mars 1986 Salaires au 1.07.86 et 1.11.86
- Avenant n° 24 du 26 mars 1987 Salaires au 1.04.87
- Avenant n° 25 du 26 mars 1987 Articles 25 et 35
- Avenant n° 26 du 14 janvier 1988 Salaires au 1.03.88 et 1.09.88
- Avenant n° 27 du 14 janvier 1988 Article 35
- Avenant n° 28 du 21 mars 1989 Salaires au 1.03.89 - 1.07.89 et 1.10.89
- Avenant n° 29 du 21 mars 1989 Articles 18, 24 et 25
- Avenant n° 30 du 28 septembre 1989 Salaires au 1.11.89
- Avenant n° 31 du 15 février 1990 Salaires au 1.04.90 et 1.10.90
- Avenant n° 32 du 15 février 1990 Préambule + Articles 8, 11, 12, 13, 16, 17, 32, 35 et 37
+ Création d'un article 12 bis
- Avenant n° 33 du 5 décembre 1990 Salaires au 1.12.90
- Avenant n° 34 du 19 septembre 1991 Abrogation de l'article 30 C (Accord Collectif de Prévoyance)

Avenant n° 35 du 26 novembre 1991	Salaires au 1.07.91 - 1.12.91 et 1.03.92
Avenant n° 36 du 3 juin 1992	Salaires au 1.06.92
Avenant n° 37 du 8 septembre 1992	Articles 18 et 26
Avenant n° 38 du 16 février 1993	Salaires au 1.03.93 et 1.09.93
Avenant n° 39 du 16 février 1993	Articles 22, 25, 33, 35, 43 et 47 bis
Avenant n° 40 du 21 septembre 1993	Article 26
Avenant n° 41 du 21 janvier 1994	Salaires au 1.03.94
Avenant n° 42 du 9 septembre 1994	Salaires au 1.09.94
Avenant n° 43 du 15 novembre 1994	Articles 1 et 25
Avenant n° 44 du 5 janvier 1995	Salaires au 1.01.95 et 1.07.95
Avenant n° 45 du 5 janvier 1995	Article 24
Avenant n° 46 du 9 mars 1995	Articles 18, 19, 20 et 30 + création d'une annexe III
Avenant n° 47 du 9 mars 1995	Salaires au 1.07.95 (nouvelle classification)
Avenant n° 48 du 9 mars 1995	Création d'une annexe IV (formation)
Avenant n° 49 du 22 septembre 1995	Articles 18 et 24
Avenant n° 50 du 22 septembre 1995	Salaires au 1.09.95
Avenant n° 51 du 9 novembre 1995	Modification de l'annexe III
Avenant n° 52 du 4 juin 1996	Salaires au 1.06.96
Avenant n° 53 du 4 juin 1996	Articles 25, 31 (inséré au chapitre VIII) et 34
Avenant n° 54 du 6 mars 1997	Article 18 + création d'un article 23 bis
Avenant n° 55 du 6 mars 1997	Salaires au 1.06.97
Avenant n° 56 du 7 mai 1998	Salaires au 1.05.98
Avenant n° 57 du 7 mai 1998	Article 25 et Annexe IV
Avenant n° 58 du 16 septembre 1998	Salaires au 1.10.98
Avenant n° 59 du 16 septembre 1998	Annexe IV
Avenant n° 60 du 30 septembre 1999	Salaires au 1.10.99
Avenant n° 61 du 30 septembre 1999	Articles 23 bis, 47 et 47 bis
Avenant n° 62 du 16 mai 2000	Salaires au 1.07.00
Avenant n° 63 du 5 avril 2001	Salaires au 1.04.01 et 1.01.02
Avenant n° 64 du 13 novembre 2001	Salaires au 1.01.02 et 1.05.02
Avenant n° 65 du 13 novembre 2001	Article 20 et Annexe IV
Avenant n° 66 du 6 septembre 2002	Salaires au 1.10.02
Avenant n° 67 du 17 juillet 2003	Salaires au 1.07.03
Avenant n° 68 du 17 juillet 2003	Article 47
Avenant n° 69 du 5 mars 2004	Articles 25 d) et 47 bis
Avenant n° 70 du 2 juillet 2004	Salaires au 1.07.04
Avenant n°71 du 4 mai 2005	Modification de l'annexe IV
Avenant n°72 du 7 juillet 2005	Salaires au 1.07.05
Avenant n°73 du 10 juillet 2006	Salaires au 1.07.06
Avenant n°74 du 28 novembre 2007	Salaires au 1.12.07
Avenant n°75 du 10 juillet 2008	Salaires au 1.07.08
Avenant n°76 du 23 juillet 2009	Salaires au 1.08.09
Avenant n°77 du 26 janvier 2010	Salaires au 1.02.10

Avenant n°78 du 23 mars 2010	Articles 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14 ; 15, 16, 17, 22, 23 bis, 24 25, 26, 30, 32, 34, 35, 36, 37, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48 et 49 Abrogation des articles 37bis, 44, 50, 51, 52, 53 et 54 <i>(étendu par arrêté ministériel du 14/01/11, applicable à compter du 01/02/ 2011)</i>
Avenant n°79 du 11 janvier 2011	Salaires au 1.01.11 <i>(étendu par arrêté préfectoral du 22/03/11, R.A.A d'avril 2011)</i>
Avenant n°80 du 20 décembre 2011	Salaires au 1.01.12 <i>(étendu par arrêté préfectoral du 19/04/12, R.A.A du 2/05/12)</i>
Avenant n°81 du 9 juillet 2012.....	Salaires au 1.07.12 <i>(étendu par arrêté préfectoral du 19/11/12, R.A.A du 6/12/12)</i>
Avenant n°82 du 17 décembre 2013	Salaires au 1.01.14 <i>(étendu par arrêté ministériel du 12/05/14, J.O du 23/05/14)</i>
Avenant n°83 du 12 mars 2015	Salaires au 1.04.15 <i>(étendu par arrêté ministériel du 3/07/15, J.O du 6/08/15)</i>
Avenant n°84 du 12 mars 2015.....	Article 46 – alinéa C <i>(étendu par arrêté ministériel du 18/12/15, J.O du 6/01/16)</i>
Avenant n°85 du 16 octobre 2015.....	Article 1 <i>(étendu par arrêté ministériel du 29/12/16, J.O du 6/01/17)</i>
Avenant n°86 du 16 octobre 2015.....	Article 46 – alinéa D <i>(étendu par arrêté ministériel du 29/12/16, J.O du 6/01/17)</i>
Avenant n°87 du 27 janvier 2016.....	Salaires au 01.02.16 <i>(étendu par arrêté ministériel du 6/09/16, J.O du 15/09/16)</i>
Avenant n°88 du 27 janvier 2017	Salaires au 01.02.17 <i>(étendu par arrêté ministériel du 29/06/17, J.O du 7/07/17)</i>
Avenant n°89 du 19 janvier 2018	Salaires au 01.02.18 <i>(étendu par arrêté ministériel du 11/05/18, J.O du 19/05/18)</i>
Avenant n°90 du 8 janvier 2019	Salaires au 01.01.19 <i>(étendu par arrêté ministériel du 13/06/19, J.O du 19/06/19)</i>
Avenant n°91 du 7 janvier 2020	Salaires au 01.01.20 <i>(étendu par arrêté ministériel du 28/05/20, J.O du 4/06/20)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 31 JANVIER 1980
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE DE MAINE-ET-LOIRE**

o0°0o

En application des articles L.133-1 et suivants du Code du Travail [L.2261-19 du nouveau Code du Travail], entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Maine-et-Loire,
- La Fédération Générale des Syndicats Viticoles de l'Anjou,

d'une part et,

- Le Syndicat Départemental des travailleurs de la terre de Maine-et-Loire (C.F.D.T.),
- L'Union Départementale C.F.T.C. de Maine-et-Loire,
- L'Union Départementale des syndicats F.O. de Maine-et-Loire (*adhésion le 26 octobre 1981*),
- L'Union Départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Maine-et-Loire (*adhésion le 26 octobre 1981*),
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E. – C.G.C. (*adhésion le 3 octobre 2007*),

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 (modifié par avenant n°85)

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, 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), de volailles et petits animaux de toute catégorie. Elle ne vise ni les centres d'entraînement de chevaux de courses, ni les établissements d'accoupage qui sont régis par une convention nationale.

La convention collective s'applique également à des salariés qui sont employés à la production d'énergie par le procédé de la méthanisation.

ARTICLE 2 - APPLICATION

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.

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

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 Maine-et-Loire, 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, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du 1er mars 1980.

ARTICLE 5 – REVISION (modifié par avenant n°78)

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Cette demande doit être notifiée à toutes les parties par lettre recommandée.

Elle spécifie le ou les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par l'unité territoriale de Maine et Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée

ARTICLE 6 - DENONCIATION

La dénonciation a lieu suivant la même procédure que la demande en révision.

La Commission Mixte commence à étudier le texte de la nouvelle convention proposée dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation.

La convention dénoncée continue à produire ses effets pour une durée d'un an, à compter de l'expiration d'un préavis de soixante jours, sauf intervention d'une nouvelle convention destinée à la remplacer.

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 7 - CONFLITS COLLECTIFS (modifié par avenant n°78)

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 Maine-et-Loire, créée au sein de la Commission Régionale de Conciliation de NANTES (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Pays de Loire, DIRECCTE, sise à Nantes).

En cas de non-conciliation, la procédure de médiation est mise en oeuvre.

Les parties au conflit peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation. L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 8 – PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION (modifié par avenant n°78)

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 code du travail sont reconnus. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme discriminatoire.

Toute décision ou tout acte discriminatoire à l'égard d'un salarié est nul.

Une telle mesure peut également donner lieu au versement de dommages intérêts ainsi qu'à des sanctions pénales.

ARTICLE 9 - PROPAGANDE

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 collage de tracts, affiches, etc...

ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE (modifié par avenant n°78)

D'une façon générale, les employeurs et les salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

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

ARTICLE 11 - DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX (modifié par avenant n°78)

I. – le délégué syndical d'entreprise

En complément des dispositions du code du travail relatives aux délégués syndicaux, les employeurs doivent accorder des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire, ou encore qu'ils sont convoqués à des réunions statutaires de leur syndicat. Toutefois, les autorisations accordées, dans ce dernier cas, n'ont de caractère obligatoire que dans la limite de trois jours par année, de date à date, ou de six jours par tranche de deux ans de date à date.

En tout état de cause, elles peuvent être refusées si la liberté demandée, excédant vingt-quatre heures, se situe au cours d'une période de grands travaux.

Les absences résultant des dispositions du présent paragraphe I ne donnent lieu ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte.

II. – le délégué syndical inter exploitations

Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales, représentant les salariés d'exécution, signataires de la présente convention, le droit de désigner un contingent global pour l'ensemble du département de Maine-et-Loire de dix délégués syndicaux inter exploitations lesquels doivent, à titre principal, exercer une des professions entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er ci-dessus. Les organisations syndicales s'efforcent de désigner leurs délégués parmi les salariés des exploitations comportant deux salariés au moins.

1. Désignation - licenciement

Le délégué syndical est désigné par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux deux organisations patronales et à l'employeur du délégué ainsi qu'au service de l'inspection du travail.

Ces modalités sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Le délégué syndical ne peut être licencié qu'après autorisation de l'inspecteur du travail agricole. Celui-ci procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle il prend contact avec l'organisation ouvrière intéressée. Au cours de cette enquête contradictoire le délégué syndical peut, sur sa demande, se faire assister par un représentant de son syndicat.

2. Compétence et représentation

Chaque délégué syndical inter exploitations est compétent pour l'ensemble du département de Maine-et-Loire. Il exerce, pour le compte des membres de son syndicat, des fonctions analogues à celles du délégué du personnel telles qu'elles sont définies par les articles L 2313-1 et suivants du code du travail.

Il assiste les délégués et, d'une façon générale, intervient en vue d'une bonne application des lois sociales, des clauses de la présente convention et des contrats de travail individuels.

Le délégué inter exploitations n'est compétent que dans les exploitations où n'existe pas de délégué syndical d'exploitation en application des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès des employeurs, de l'unité territoriale de Maine et Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, et, le cas échéant, du Tribunal statuant en matière prud'homale.

Quand il s'agit de la commission mixte visée à l'article L. 2261-19 du code du travail, il va de soi que les clauses qui précèdent ne privent pas le syndicat ouvrier de la faculté de mandater toute personne de son choix pour participer, en son nom, aux négociations en commission.

3. Heures de délégation

Pour l'exercice de leur mission et la fréquentation des journées d'études sociales, juridiques ou économiques, les employeurs habituels des délégués syndicaux sont tenus d'accorder aux intéressés 8 heures de liberté mensuelles non rémunérées, sous réserve d'être prévenus de chaque absence du délégué au moins 48 heures à l'avance. Ce délai pourra être réduit avec l'accord de l'employeur.

Les délégués syndicaux peuvent se déplacer dans l'exploitation où ils interviennent, es qualité, sous réserve d'en avoir prévenu quarante huit heures à l'avance, l'employeur concerné qui peut se faire assister par la personne de son choix. Ce délai pourra être réduit avec l'accord de l'employeur.

III. - Il va de soi que les clauses qui précèdent ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à l'application des articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL (modifié par avenant n°78)

Les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, relatives aux délégués du personnel, doivent être appliquées par tous de bonne foi, étant entendu que :

Dans les entreprises où l'effectif salarié est inférieur à celui fixé par l'article L. 2312-2 du code du travail, la mise en place des élections des délégués du personnel (un délégué titulaire et un délégué suppléant) est néanmoins obligatoire lorsque l'effectif d'au moins 5 salariés est atteint dans l'exploitation.

Dans ce cas, seuls les salariés permanents sont pris en compte pour apprécier le seuil d'effectif conventionnel. Le délégué du personnel titulaire élu dans ces entreprises bénéficie d'un crédit mensuel de 4 heures.

ARTICLE 12 bis - COMITE D'ENTREPRISE

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 gérées par le Comité, 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.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI – CONTRAT DE TRAVAIL - CHOMAGE PARTIEL - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT</p>
--

ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI (modifié par avenant n°78)

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 :

- 2 mois pour le personnel d'exécution,*
- 3 mois pour les agents d'encadrement du troisième groupe,*
- 6 mois pour ceux du deuxième groupe,*
- 1 an pour ceux du premier groupe.*

La période d'essai du personnel d'exécution peut être renouvelée une seule fois, par voie d'accord écrit entre les parties.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, en application des dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, il peut être prévu une période d'essai à l'intérieur du contrat. Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

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

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

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

Cet article est exclu de l'extension (arrêté du 14 janvier 2011).

ARTICLE 14 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (modifié par avenant n°78)

Toute embauche en contrat à durée indéterminée doit être constatée dès le début de l'exécution du contrat, par un acte écrit établi en deux exemplaires, signé de part et d'autre et conservé par chacune des parties.

Cet acte doit préciser notamment la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié, les niveaux et échelons y ayant trait.

Quelle que soit la nature du contrat de travail, il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Toute modification ultérieure du contrat est obligatoirement constatée par acte écrit en deux exemplaires signés par les parties.

Lorsque l'embauche est réalisée à temps partiel, le contrat de travail, établi par écrit, doit en outre comporter les mentions prévues par la loi et par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 15 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (modifié par avenant n°78)

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit en deux exemplaires, signé de part et d'autre et transmis au salarié dans les 2 jours suivant l'embauche.

Il doit comporter, outre la définition précise de son objet, les mentions énumérées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Quelles que soient la nature et la durée du contrat, il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

A défaut d'être établi par écrit et de comporter la définition précise de son motif, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée, conformément à l'article L.1242-12 du code du travail.

ARTICLE 16 - REDUCTION OU CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITE (modifié par avenant n°78)

Une entreprise contrainte de réduire son activité ou de l'arrêter momentanément, peut avoir recours au chômage partiel dans les conditions prévues par l'article L 5122-1 et suivants et l'article R 5122-1 et suivants du code du travail ainsi que l'accord national du 5 décembre 1977 modifié relatif à l'indemnisation du chômage partiel des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

En situation de chômage partiel, le salarié perçoit une allocation conventionnelle versée par l'employeur, ce dernier se faisant ensuite rembourser une partie auprès de l'Etat.

ARTICLE 17 - SUSPENSION DU CONTRAT (modifié par avenant n°78)

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

La période de garantie d'emploi est de huit mois si le salarié au jour de l'arrêt de travail justifie d'une ancienneté de 5 ans.

Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de trois mois, ou huit mois selon son ancienneté, le contrat de travail peut être rompu, sous réserve du respect par l'employeur d'un motif réel et sérieux et de l'application des dispositions des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail relatives aux formalités de la procédure de licenciement et dans certains cas des dispositions de l'article L. 1234-9 concernant l'indemnité de licenciement.

Les règles énoncées ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, et conformément à l'article L 1226-7 du code du travail, les effets du contrats de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié provoquée par l'accident du travail ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée de stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que l'intéressé doit suivre conformément à l'avis de la CDAPH.

Les périodes de suspension du contrat de travail qui font suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise comme le prévoit l'article L. 1226-7, alinéa 3 du code du travail.

A l'issue de cette suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi ou un emploi similaire, le salarié est réintégré dans les conditions prévues à l'article L. 1226-8 du code du travail et s'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, sa réintégration doit se faire conformément à l'article L. 1226-10 du code du travail.

Lorsque l'employeur, malgré ses recherches de reclassement réalisées en prenant compte des conclusions du médecin du travail, est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie soit de impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du code du travail, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

L'employeur qui prononce le licenciement doit respecter la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue par le code du travail.

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS – SALAIRES - INDEMNITES

SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 18 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

I - PRINCIPES GENERAUX

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter.

Le référentiel technique ou professionnel est pris en compte dans la mesure où il est mis en oeuvre dans l'emploi exercé.

Le niveau attribué à un salarié se détermine à partir des tâches les plus qualifiées qui lui sont confiées dans le profil du poste.

II - DEFINITION DES EMPLOIS

Cette définition des emplois est complétée pour le personnel d'exploitation d'une annexe comportant des tâches couramment exécutées dans chacun des niveaux (**Annexe III**).

NIVEAU ET DEFINITION DES EMPLOIS	APPELLATION	COEF.
<p><u>I - PERSONNEL D'EXPLOITATION</u></p> <p>NIVEAU 1 - EMPLOIS D'EXECUTANTS</p> <p><input type="checkbox"/> Echelon 1 : Emploi correspondant à l'exécution de tâches simples immédiatement reproductibles. Le titulaire du poste exécute sur consignes précises, sans faculté d'initiative, sous la surveillance du supérieur hiérarchique.</p> <p><input type="checkbox"/> Echelon 2 : Emploi correspondant à des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un court temps d'adaptation et nécessite la maîtrise d'un savoir-faire manuel ; il peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple. Le travail est exécuté selon des consignes précises et (ou) sous surveillance fréquente avec peu de conséquences sur le plan économique ou sur celui de la sécurité des personnes.</p> <p>NIVEAU 2 - EMPLOIS SPECIALISES</p> <p><input type="checkbox"/> Echelon 1 :</p>	<p>Aide d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage</p>	<p>110</p> <p>120</p> <p>210</p>

Emploi correspondant à des tâches d'exécution qui nécessitent une bonne maîtrise des savoir-faire.

L'employé détecte les anomalies simples et en informe son responsable.

Il assure l'entretien courant du matériel.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

□ Echelon 2 :

Emploi nécessitant davantage d'expérience que l'échelon 1 ou pouvant comporter occasionnellement l'exécution de tâches qualifiées à partir de consignes données.

Le titulaire du poste assure les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues.

Dans l'exécution de sa tâche, il doit, en cas d'anomalies, prendre les dispositions d'urgence techniques et de sécurité qui s'imposent.

En outre, il peut être amené à remplacer occasionnellement son supérieur hiérarchique direct, sans transfert de responsabilité.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du C.A.P.A.

NIVEAU 3 - EMPLOIS QUALIFIES

□ Echelon 1 :

L'emploi comporte l'exécution d'opérations réalisées dans le cadre d'instructions et de comptes rendus journaliers.

Il nécessite des compétences techniques et des aptitudes à évaluer et ajuster les méthodes de travail ainsi qu'à déceler les anomalies.

Il implique l'initiative et la responsabilité de son titulaire en relation avec les savoir-faire et les compétences requises pour cet emploi.

□ Echelon 2 :

L'emploi comporte l'exécution des mêmes éléments qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large dans le cadre d'instructions données et de comptes rendus hebdomadaires.

Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques et à actualiser ses connaissances, à corriger ou à faire corriger les anomalies détectées, ainsi qu'à assurer le tutorat d'un apprenti ou stagiaire ou à guider occasionnellement une équipe saisonnière.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du B.E.P.A.

NIVEAU 4 - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES

□ Echelon 1 :

Agent d'exploitation,
de vignoble, de culture
ou d'élevage

220

310

Agent qualifié
d'exploitation,
de vignoble, de culture
ou d'élevage

320

410

Emploi comportant pour le salarié la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques et d'indications générales sur les résultats attendus.

Cet emploi exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des matériels, des cultures, des élevages et autres activités économiques de l'exploitation et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

□ Echelon 2 :

Cet emploi comporte l'exécution des mêmes éléments qu'à l'échelon 1, mais en outre, il peut comporter la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite d'une activité (relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités ...)

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.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du B.T.A.

Technicien
d'exploitation,
de vignoble, de culture
ou d'élevage

420

II - PERSONNEL DE BUREAU DES EXPLOITATIONS DE POLY-CULTURE, DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE

Employé de bureau débutant

Employé chargé de confectionner les factures, dactylographier le courrier, classer les pièces, répondre au téléphone et autres tâches simples de bureau, pendant les six premiers mois.

110

Employé de bureau

Employé chargé des mêmes activités que le précédent mais ayant acquis l'expérience complète du métier et pouvant effectuer les enregistrements comptables.

210

Employé de bureau très qualifié

Employé chargé des mêmes activités que les précédentes mais faisant preuve d'une qualification due à l'ancienneté ou à une formation professionnelle et pouvant, en outre, procéder à la paye des salariés de l'entreprise.

310

Agent administratif et comptable

Salarié responsable des opérations administratives, comptables et financières de l'exploitation.

410

III - PERSONNEL D'ENCADREMENT DES EXPLOITATIONS DE POLY-CULTURE, DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE

Groupe III - Chef d'équipe ou contremaître

Agent d'encadrement chargé de manière permanente, par le chef d'exploitation ou un cadre supérieur, de répartir le travail et de veiller à sa bonne exécution suivant des directives quasi-journalières. Prend part aux tâches manuelles de l'exploitation.

176

<p><u>Groupe II - Chef de culture ou gérant d'exploitation</u></p> <p>Agent chargé suivant des instructions périodiques, de l'organisation des travaux et du commandement du personnel, pour la réalisation technique du plan général de culture ou d'élevage tel que ce plan est déterminé par l'employeur ou un cadre supérieur. Prend éventuellement part aux tâches manuelles de l'exploitation.</p>	245
<p><u>Groupe I - Directeur d'exploitation - Régisseur</u></p> <p>Agent chargé d'administrer une exploitation d'une importance certaine selon des directives très générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle, tant dans le domaine technique qu'économique ; notamment embauche, dirige et congédie le personnel, peut procéder aux ventes et aux achats, etc... Prend éventuellement part aux tâches manuelles de l'exploitation.</p>	320

SECTION II - Montant des salaires

ARTICLE 19 - CHANGEMENT D'EMPLOI

Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de deux mois. Ce délai peut être réduit par convention entre les parties.

Pendant et 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.

Ponctuellement et accessoirement, le salarié peut être amené à réaliser des travaux relevant d'une qualification supérieure sans qu'il y ait modification de la rémunération attribuée.

Dans les autres cas, le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de son emploi habituel, perçoit au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

ARTICLE 20 - MONTANT DES SALAIRES

Les salaires mensuels (base 151 heures 67/100^{ème}) et horaires sont fixés en annexe I de la présente convention.

ARTICLE 21 - REMUNERATION DES JEUNES

La rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans est égale à celle correspondant au coefficient de l'emploi occupé, telle qu'elle résulte des articles 18 et 19 ci-dessus, affectée d'un abattement fixé, suivant l'âge des intéressés, à :

- 20 % pour les salariés âgés de seize ans,
- 10 % pour les salariés âgés de dix-sept ans.

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

ARTICLE 22 - REMUNERATION DES APPRENTIS (modifié par avenant n°78)

Le salaire des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, est égal, suivant les années d'apprentissage, à :

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT	AGE DE L'APPRENTI		
	Jusqu'à 17 ans	18 / 20 ans	21 ans et +
1ère année	50 %	50 %	53 %
2ème année	60 %	60 %	61 %
3ème année	60 %	65 %	78 %

du SMIC ou du salaire conventionnel du coefficient 110 s'il est plus favorable.

A l'issue de l'apprentissage, quels que soient son âge et la durée du contrat, le travailleur bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle de l'adulte correspondant au coefficient 120 dans les exploitations de polyculture et d'élevage, 120 dans les exploitations de viticulture, 120 s'il s'agit d'un employé d'exploitation.

L'apprenti est considéré comme un salarié à part entière, à ce titre il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

ARTICLE 23 - SALAIRES DES TACHERONS

a) Sauf dispositions particulières d'avenants éventuels à la présente convention, 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 jamais être inférieurs à ceux qui seraient payés si le travail était rémunéré au temps.

b) Les salaires des ouvriers saisonniers rémunérés à la tâche sont, si besoin est, fixés par avenant à la présente convention.

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

ARTICLE 23 bis - REMUNERATION DES CUEILLEURS ET DES PORTEURS DE HOTTE (modifié par avenant n°78)

La rémunération des cueilleurs et des porteurs de hotte pour les travaux de vendanges, est fixée comme suit :

- Coupeurs : taux horaire applicable au coefficient 110 à l'ouverture de la campagne ;
- Porteurs : taux horaire du coefficient 110, majoré de 3,5 %. Ce taux horaire ne pouvant comporter que deux chiffres après la virgule, il est fait application des règles de l'arrondi pour sa détermination.

A titre de rappel, les règles de l'arrondi sont les suivantes : si le nombre à arrondir finit par 0, 1, 2, 3, ou 4, il faut arrondir au chiffre inférieur, si le nombre à arrondir finit par 5, 6, 7,8, ou 9, il faut arrondir au chiffre supérieur.

SECTION III - Rémunérations en nature

ARTICLE 24 - REMUNERATIONS EN NATURE (modifié par avenant n°78)

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

L'évaluation de ces rémunérations a pour objet de fixer en application de l'article D. 3231-6 du code du travail, le salaire minimum en espèce garanti au salarié.

A cette fin, il sera retenu sur le salaire la valeur résultant de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour l'ensemble des prestations fournies (nourriture, logement..).

ARTICLE 24 bis - REMUNERATIONS EN NATURE DES APPRENTIS

Les dispositions de l'article 24 s'appliquent aux apprentis sous réserve que la déduction des avantages en nature ne puissent excéder chaque mois, un montant égal au 3/4 du salaire.

SECTION IV - Primes accessoires du salaire

ARTICLE 25 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE (modifié par avenant n°78)

a) Les salariés ont droit à une prime d'ancienneté payable en même temps que le salaire mensuel ; le versement mensuel prenant effet au 1er janvier 1995.

Le droit à la prime est ouvert au premier jour de la quatrième année de service continu ou discontinu sur l'exploitation.

Le montant de la prime est égal à

- 2 % de la rémunération mensuelle brute, à dater du 1er jour de la 4ème année de service continu ou discontinu sur l'exploitation ;

- 3 % de la rémunération mensuelle brute, à dater du 1er jour de la 8ème année de service continu ou discontinu sur l'exploitation ;

- 4 % de la rémunération mensuelle brute, à dater du 1er jour de la 12ème année de service continu ou discontinu sur l'exploitation ;

- 5 % de la rémunération mensuelle brute, à dater du 1er jour de la 20ème année de service continu ou discontinu sur l'exploitation.

Pour le calcul des services discontinus, une année est prise en compte dès lors qu'elle comporte 900 heures travaillées dans l'exploitation sur douze mois consécutifs à compter de la date de la première embauche, puis de sa date anniversaire.

Mention de la prime doit figurer sur le bulletin de paye.

b) Les salariés justifiant de douze mois de services continus sur l'exploitation ont droit à une prime de fin d'année, payable en une fois, avec le salaire de décembre.

Cette prime est égale à quatre vingt dix salaires horaires de décembre, sans majoration pour heures supplémentaires.

Après accord du salarié, son versement peut être fractionné, sous réserve qu'au 31 décembre, au plus tard, il ait perçu une somme globale égale à quatre vingt dix salaires horaires dudit mois.

En cas de départ en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave, la prime est payée le jour du départ et calculée sur le salaire horaire du mois de départ, au prorata du temps de présence du salarié à l'effectif de l'entreprise depuis le début de l'année.

De plus, en ce qui concerne les travailleurs occupés en permanence à temps incomplet, la prime est versée par chaque employeur, au prorata du temps de travail de l'intéressé, sur son exploitation, au cours des douze mois de référence.

Mention de ladite prime est faite sur le bulletin de salaire.

SECTION V – Déplacement des salariés

ARTICLE 26 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT (modifié par avenant n°78)

a) mobilité professionnelle

Les salariés recrutés pour l'exécution des travaux saisonniers ont droit au remboursement des frais réellement engagés pour un aller-retour de leur domicile à l'exploitation, dans la limite de 200 km, pour la durée du contrat, sur la base de 0,24 € du kilomètre, dès lors que leur domicile se trouve situé à plus de 30 km du siège de l'exploitation et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

Seuls les salariés embauchés pour une durée effective de travail d'au moins 15 jours peuvent prétendre à cette indemnité.

Ce remboursement est réalisé sur la base des justificatifs de l'éloignement du domicile et des dépenses engagées.

b) indemnité de casse-croûte

Tout salarié obligé de travailler, avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 7 km 500 du lieu d'embauche habituel ou à défaut du siège de l'exploitation est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi et a droit à ce titre à l'indemnité dite de casse-croûte égale au montant exonéré de cotisations sociales en application de la réglementation des frais professionnels.

Bien entendu, cette indemnité n'est pas due quand l'employeur prend en charge le repas à un autre titre.

SECTION VI - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 27 - PERIODICITE DE LA PAIE

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

ARTICLE 28 - BULLETIN DE PAIE

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

ARTICLE 29 - POLYVALENCE

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

ARTICLE 30 – MENSUALISATION (modifié par avenant n°78)

Sauf en ce qui concerne le personnel saisonnier, la rémunération des salariés est mensualisée.

A l'égard des salariés à temps complet, elle est calculée selon la durée légale hebdomadaire de travail fixée au 1er alinéa de l'article L 713-2 du code rural, soit une base mensuelle de 151,67 h.

A l'égard des salariés à temps partiel, elle est calculée compte tenu de la durée du travail stipulée au contrat.

CHAPITRE VIII - JOURS FERIES - TRAVAIL DU DIMANCHE - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES

ARTICLE 31 - JOURS FERIES - TRAVAIL DU DIMANCHE

A - JOURS FERIES

Lorsqu'ils se situent un jour habituellement ouvré sur l'exploitation, les jours fériés chômés prévus par la loi sont payés dans les conditions suivantes :

a) Salariés justifiant de moins d'un mois de présence continue ou non sur l'exploitation à la date de survenance du jour férié :

Les indemnités de jour férié versées au cours du mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

b) Salariés justifiant d'un mois de présence continue ou non sur l'exploitation

Les heures indemnisées sont celles qui auraient normalement été effectuées, étant entendu qu'elles n'entrent pas en compte dans l'appréciation des heures supplémentaires de la semaine, sauf pour les salariés mensualisés.

Ces conditions d'indemnisation fixées en a) et b) ne s'appliquent pas à la journée du 1er mai qui est payée selon les dispositions de l'article L.222-6 du Code du Travail.

Par ailleurs, la rémunération des heures de travail accomplies les jours fériés est majorée de 50 %.

B - TRAVAIL DU DIMANCHE

Les heures de travail effectuées le dimanche donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

ARTICLE 32 - DUREE DU TRAVAIL (modifié par avenant n°78)

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire, à la durée du travail, aux heures supplémentaires et à l'horaire de travail, sont celles fixées par l'accord national étendu du 23 décembre 1981, sous réserve des dispositions suivantes:

A – REPOS HEBDOMADAIRE

a) Repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives qui s'ajoute au repos quotidien de 11 heures.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, ce jour de repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre,
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois,
- par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Le jour de repos dominical -ou celui qui lui est substitué- peut être suspendu six fois au maximum par an, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

b) Autre repos hebdomadaire

Dans le cadre de chaque établissement, les horaires de travail sont aménagés de façon telle que les salariés, en plus du jour de repos hebdomadaire visé en a) bénéficient, chaque semaine, d'une journée ouvrable ou de deux demi-journées de repos supplémentaires. S'il y a lieu, deux journées supplémentaires de repos hebdomadaires peuvent être regroupées, en accord entre l'employeur et le salarié, au sein de la quinzaine.

Par dérogation et en accord entre l'employeur et les délégués du personnel, ou à défaut, des salariés intéressés, la journée ou les deux demi-journées de liberté supplémentaires hebdomadaires, peuvent être réduites à une demi-journée, voire supprimées en vue de l'exécution de travaux urgents.

B – DUREE NORMALE DU TRAVAIL

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

La durée du travail est organisée conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, à l'accord du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et à l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier, lesquels doivent être tenus à disposition des salariés avec la convention collective.

Sont comptées comme temps de travail effectué, les heures de délégation payées des représentants du personnel.

ARTICLE 33 - 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 et alliés au même degré.

Sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent dans les quarante-huit heures porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur.

Toute absence non signalée dans ce délai sera considérée comme non justifiée.

CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 34 - CONGES PAYES (modifié par avenant n°78)

a) Congés légaux

Chaque salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. L'employeur peut retenir le calcul des jours de congés en jours ouvrés à raison de 25 jours maximum.

Période et date des congés payés - La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

Fractionnement du congé payé - La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) et inférieure à 25 jours ouvrables (ou 21 jours ouvrés) peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L. 3141-18 et 3141-19 du code du travail.

b) Congés d'ancienneté

Des congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour à partir de 20 ans de présence dans l'entreprise,
- 2 jours à partir de 30 ans de présence dans l'entreprise.

Ces congés sont attribués selon les modalités définies aux articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

ARTICLE 35 - CONGES SPECIAUX (modifié par avenant n°78)

- Congé de formation économique, sociale et syndicale

Par dérogation aux dispositions de l'article 1er de l'arrêté ministériel du 21 mars 1978, le nombre maximum de salariés, par établissement, pouvant bénéficier, au cours d'une année, des congés prévus aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale, est fixé à trois dans les établissements ou exploitations comportant moins de quarante salariés, et ceci sans que puisse s'absenter, en raison des présentes dispositions, plus de la moitié de l'effectif habituel des salariés de l'exploitation.

- Congés pour évènements familiaux

Les salariés bénéficient, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, des congés exceptionnels suivants :

EVENEMENTS FAMILIAUX	Sans condition d'ancienneté	plus de 2 mois de services continus dans l'entreprise ou l'exploitation
Mariage du salarié	4 jours payés	4 jours payés
Congés à la naissance, à l'arrivée au foyer d'un enfant en cas d'adoption	3 jours payés	3 jours payés
Mariage d'un enfant	1 jour payé	1 jour payé
Décès du conjoint ou d'un enfant	2 jours payés 1 jour non payé	3 jours payés
(le conjoint s'entend également de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité)		
Décès du père ou de la mère	1 jour payé 2 jours non payés	3 jours payés
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour payé 2 jours non payés	3 jours payés
(entendus comme parents du conjoint)		
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour payé 2 jours non payés	3 jours payés
Décès d'un ascendant autre que père ou mère, d'un petit enfant et allié au même degré	3 jours non payés	3 jours payés
Décès de l'un des grands-parents du conjoint	1 jour non payé	1 jour non payé
Décès du beau-frère ou de la belle-sœur	2 jours non payés	1 jour payé 1 jour non payé
Baptêmes et communions solennelles des enfants du salarié	1 jour non payé	1 jour non payé
Appel de préparation à la défense.....	1 jour payé	1 jour payé

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et sont attribués, le cas échéant, selon les dispositions légales.

CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 36 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE (modifiée par avenant n°78)

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme sauf faute grave, force majeure ou accord des parties. Il peut toutefois être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions fixées à l'article L 1243-2 du code du travail.

ARTICLE 37 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (modifiée par avenant n°78)

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles en vigueur.

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat 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.

Sauf accord entre les parties ou faute grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, la cessation du contrat intervient après l'exécution d'un préavis fixé à :

a) Salariés d'exécution

- en cas de démission

- 8 jours, s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant moins de 100 jours ouvrables de présence sur l'exploitation,
- 30 jours, s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant au moins 100 jours ouvrables de présence sur l'exploitation.

- en cas de licenciement

- 8 jours francs, s'il s'agit d'un salarié d'exécution, ayant moins de 100 jours ouvrables de présence sur l'exploitation,
- 30 jours francs, s'il s'agit d'un salarié d'exécution, ayant entre 100 jours et 2 ans de présence sur l'exploitation,
- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution, ayant au moins 2 ans de présence sur l'exploitation.

b) Salariés d'encadrement (démission et licenciement)

- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe III,
- 3 mois de date à date, s'il s'agit d'un agent d'encadrement du groupe II,
- 6 mois de date à date, s'il s'agit d'un directeur d'exploitation ou d'un régisseur ayant moins de 5 ans de présence,
- 1 an de date à date, s'il s'agit d'un directeur d'exploitation ayant au moins 5 ans de présence.

c) Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail, relatives au préavis en faveur des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés.

ARTICLE 37 bis - Abrogé par avenant n°78 (réservé)

ARTICLE 38 - SALARIES LOGES

Si le salarié congédié ou démissionnaire occupe avec sa famille un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit, du fait de la cessation dudit contrat, libérer le logement. Sauf s'il s'agit d'un agent des cadres des groupes II et I,

- s'il s'agit d'un licenciement, un délai de trois mois,
- s'il s'agit d'une démission, un délai d'un mois,

lui est laissé, pour ce faire, à dater du jour de la dénonciation du contrat.

ARTICLE 39 - DEROGATIONS

Par dérogation aux dispositions de l'article 37, toute démission ou licenciement, au cours ou à l'issue de la période d'essai visée à l'article 13 prend effet :

- 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 d'exécution,
- après un préavis d'un mois, s'il s'agit d'un agent d'encadrement des groupes III ou II,
- après un préavis de trois mois, s'il s'agit d'un cadre du groupe I.

ARTICLE 40 - ATTESTATION

Dès 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.

ARTICLE 41 – LIBERTE (modifié par avenant n°78)

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à deux demi-journées si le préavis est de huit jours, huit demi-journées si le préavis est de trente jours ou plus. Elle est proratisée selon la durée du travail des salariés à temps partiel. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un des agents d'encadrement, la liberté visée ci-dessus, est portée à un total de douze jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionné en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

ARTICLE 42 - DOMMAGES – INTERETS (modifié par avenant n°78)

Si les délais de préavis fixés aux articles 37 et 39 ne sont pas respectés, la partie lésée a droit à titre d'indemnité, à une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des rémunérations en nature) qui auraient été versées pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution, à la partie lésée, de dommages intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

Les règles prévues par les articles L. 3252-1 et suivants du code du travail relatives à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations dues par l'employeur doivent être respectées.

ARTICLE 43 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT (modifié par avenant n°78)

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté plus deux quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, cette indemnité est doublée conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail.

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

ARTICLE 44 – (réservé)

CHAPITRE XI – EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

ARTICLE 45 – EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (modifié par avenant n°78)

Les employeurs s'efforcent d'insérer en milieu ordinaire les salariés handicapés en concertation avec les organismes habilités. Les travailleurs handicapés ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap.

CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 46 – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE (modifié par avenant n°78)

A. – APPRENTISSAGE

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète et à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Ces libertés sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme telles.

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

Pendant le reste du temps et dans la limite de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur.

Les apprentis peuvent prétendre à un congé supplémentaire, rémunéré, de cinq jours ouvrables, à prendre dans le mois qui précède les épreuves du diplôme de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage (article L. 6222-35 du code du travail).

B. – FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle des salariés est organisée par la loi (article L. 6311-1 et suivants du code du travail) et l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Conformément à ces textes, le départ en formation du salarié peut s'inscrire dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur,
- des congés de formation à l'initiative du salarié,
- du droit individuel à la formation à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Le salarié peut également accéder aux formations en alternance dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation et dans les conditions prévues par la réglementation.

Les contrats et périodes de professionnalisation associent enseignements généraux, professionnels et technologiques et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

C. – ACTION DE REQUALIFICATION (*modifié par avenant n°84*)

Les salariés qui auront suivi et satisfait aux examens de la formation « action de requalification du personnel viticole permanent » dispensée par le FAFSEA et la Mission Locale de Thouarcé ou de la formation « d'agent viticole qualifié » accéderont au niveau 3 de la classification des emplois prévue à l'article 18.

D.– ACTION DE REQUALIFICATION ET DE FORMATION D'AGENT D'ELEVAGE LAITIER (spécialité d'initiative locale LAIT) - (*créé par avenant n°86*)

Les personnes bénéficiant de contrats de travail « aides » (Emploi d'avenir, contrat de professionnalisation...) et les salariés dans le cadre de la formation continue qui auront suivi la formation « action de requalification et de formation d'agent d'élevage laitier » accéderont à l'issue des heures de formation au niveau 3 coefficient 310 de la classification des emplois prévue à l'article 18.

CHAPITRE XIII - PREVOYANCE - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 47 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*modifié par avenant n°78*)

En ce qui concerne leurs salariés d'exécution, les employeurs sont tenus d'adhérer à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA), dont le siège est à PARIS, 21 rue de la Bienfaisance (75382 PARIS CEDEX 08).

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

ARTICLE 47 bis - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

Une indemnité de fin de carrière est allouée à tout salarié d'exécution ou d'encadrement quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite.

Le montant de l'indemnité est égal à :

(avenant n° 69 du 05.03.2004) « - 100 salaires horaires perçus par le salarié au moment de son départ à la retraite, après 7 ans d'ancienneté dans l'exploitation,

- un mois de salaire après 12 ans d'ancienneté, »
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 48 – HYGIENE (modifié par avenant n°78)

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

La boisson de travail est accordée gratuitement aux salariés.

Des vêtements de protection et notamment des vêtements de pluie et des bottes sont fournis aux salariés par l'employeur en fonction des conditions climatiques.

ARTICLE 49 - SECURITE DU PERSONNEL (modifié par avenant n°78)

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 4111-1 et suivants et R. 4321-1 du code du travail.

L'employeur est tenu en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

A cette fin, il doit tenir et mettre à jour un document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Lorsque la nature des travaux l'exige, l'employeur met à la disposition des salariés une tenue de travail appropriée.

ARTICLES 50 à 54 – Abrogés par avenant n°78

CHAPITRE XV - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 55 - AVANTAGES ACQUIS

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

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

ARTICLE 56 - ABROGATION

La présente convention abroge toutes conventions ou accords collectifs antérieurs.

FAIT A ANGERS le 31 Janvier 1980.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Maine-et-Loire,

M. GILLIER

- Pour la Fédération Générale des Syndicats Viticoles de l'Anjou,

M. NEAU

- Pour le Syndicat départemental des travailleurs de la terre de Maine-et-Loire (C.F.D.T.),

M. PORCHER

Pour l'Union départementale C.F.T.C. de Maine-et-Loire,

M. LEQUEUX

- Pour l'Union départementale des syndicats F.O. de Maine et Loire (adhésion le 26 octobre 1981),

Mme GUYADER

Pour l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Maine-et-Loire (*adhésion le 26 octobre 1981*),

M. DESRUES

Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E. – C.G.C. (*adhésion le 3 octobre 2007*),

M. BELLESORT

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 18 ET 20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
(modifié par avenant n°91 étendu)

Les salaires mensuels et horaires afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, ressortent à :

COEFF	CATEGORIES D'EMPLOI	SALAIRES MENSUELS ET HORAIRES AU 1 ^{er} JANVIER 2020	
	<u>I – PERSONNEL D'EXPLOITATION</u>		(base 151 h 67)
	NIVEAU 1 – EMPLOIS D'EXECUTANTS		
	<u>APPELLATION</u> – Aide d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
110	<u>Echelon 1</u> :	10,15 €	1 539,45 €
120	<u>Echelon 2</u> :	10,18 €	1 544,00 €
	NIVEAU 2 – EMPLOIS SPECIALISES		
	<u>APPELLATION</u> – Agent d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
210	<u>Echelon 1</u> :	10,21 €	1 548,55 €
220	<u>Echelon 2</u> :	10,25 €	1 554,62 €
	NIVEAU 3 – EMPLOIS QUALIFIES		
	<u>APPELLATION</u> – Agent qualifié d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
310	<u>Echelon 1</u> :	10,45 €	1 584,95 €
320	<u>Echelon 2</u> :	10,78 €	1 635,00 €
	NIVEAU 4 – EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES		
	<u>APPELLATION</u> – Technicien d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
410	<u>Echelon 1</u> :	11,78 €	1 786,67 €
420	<u>Echelon 2</u> :	12,84 €	1 947,44 €
	<u>II – PERSONNEL DE BUREAU</u>		
110	Employé de bureau débutant	10,15 €	1 539,45 €
210	Employé de bureau	10,21 €	1 548,55 €
310	Employé de bureau très qualifié	10,45 €	1 584,95 €
410	Agent administratif et comptable	11,78 €	1 786,67 €
	<u>III – PERSONNEL D'ENCADREMENT</u>		
176	Groupe III – Chef d'équipe ou Contremaître	13,00 €	1971,71 €
245	Groupe II – Chef de cultures ou Gérant d'exploitation	15,68 €	2 378,19 €
320	Groupe I – Directeur d'exploitation ou Régisseur	20,14 €	3054,63 €

DEFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL D'EXPLOITATION

(Avenant n° 46 du 9 mars 1995
modifié par avenant n° 51 du 9 novembre 1995)

* * * * *

Les tâches ci-après listées ne sont pas limitatives, elles sont destinées à éclairer la classification générale par des exemples précis, à ce jour applicables à toutes les activités couvertes par la convention collective.

Cette liste devra être interprétée et révisée en fonction de l'évolution des techniques.

NIVEAU 1 -

☐ ECHELON 1 :

Viticulture

- . Tirage des bois
- . Palissage
- . Coupe du raisin

Elevage

- . Paillage
- . Balayage et raclage des bâtiments

Polyculture

- . Castration du maïs

☐ ECHELON 2 :

Travaux de l'échelon 1, complétés par un ou plusieurs des travaux suivants :

Viticulture

- . Ebourgeonnage en tête dans les vignes en production (travail respectant la taille existante)
- . Eclaircissage

NIVEAU 2 -

Les connaissances professionnelles acquises par le salarié lui permettent, à partir de consignes précises, d'exécuter les travaux commandés d'où :

- * capacité à **détecter** :
 - . des anomalies dans le comportement des animaux ;
 - . des maladies affectant les végétaux ;
- * capacité à en **rendre compte** ;
- * capacité à appliquer un traitement à partir de consignes précises ;
- * capacité à distribuer des aliments à partir de quantités données ;
- * préparation du sol ;
- * conduite des engins et leur entretien courant ;
- * travaux courants de la cave ;
- * taille courante de la vigne.

⇒ L'échelon 2 de ce niveau est caractérisé par une plus grande autonomie ou une meilleure maîtrise des tâches.

NIVEAU 3 -

- * capacité de :
 - . diagnostiquer les maladies ;
 - . dosage et mise en oeuvre des produits, des aliments et des semences ;
- * réparation des matériels ;
- * conduite et réglage de la machine à vendanger ;
- * responsabilité du pressoir ;
- * conduite de l'ensileuse, de la moissonneuse-batteuse ;

⇒ L'échelon 2 de ce niveau est caractérisé par une plus grande autonomie ou une meilleure maîtrise des tâches.

NIVEAU 4 -

Salarié responsable de l'organisation technique d'un atelier.

Gestion du contrôle de la production à partir des évaluations de rendement et d'éclaircissage.

⇒ L'échelon 2 de ce niveau est caractérisé par une plus grande autonomie ou une meilleure maîtrise des tâches.

FORMATION

*(Avenant n° 48 du 9 mars 1995 complété par avenant n° 57 du 7 mai 1998
et modifié par avenants n° 59 du 16 septembre 1998 n° 65 au 13 novembre 2001
et modifié par avenant n°71 du 4 mai 2005)*

* * * * *

Les partenaires sociaux reconnaissent que les niveaux de formation atteints par les bénéficiaires de l'action de requalification du personnel viticole permanent, d'une durée de 400 heures réparties sur 30 mois (janvier 1993 à juin 1995), mise en place à l'initiative du F.A.F.S.E.A. et de la Mission locale de THOUARCE et attestés, pour chaque bénéficiaire, par le jury de validation constitué, correspondent **aux connaissances techniques visées à la classification des emplois de la convention collective des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire** (C.A.P.A. ou B.E.P.A. ou B.T.A.), applicable au 1.07.1995.

Il en est de même pour les actions suivantes :

- « requalification du personnel viticole permanent » organisée en 1997-1998 à raison de 48 journées réparties sur 24 mois.
- « requalification du personnel viticole permanent » organisée de février 2002 à mars 2002, à raison de 48 journées.
- « requalification du personnel viticole permanent » organisée d'avril 2003 à avril 2005, à raison de 52 journées de formation.