

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE PRODUCTION AGRICOLE / CUMA du 15 septembre 2020

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)

D'une part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes-FO
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC

D'autre part,

Conviennent :

## Préambule :

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles décident de créer un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle Production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ces secteurs professionnels.

Toutefois, elles tiennent à souligner :

- La négociation interbranche agricole sera à privilégier chaque fois que les thèmes s'y prêteront. A ce titre, elles s'engagent à respecter les accords nationaux agricoles déjà existants et ceux à venir dont elles sont signataires.
- Les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L.2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L.2261-23-1 du code du travail.

Ainsi précisé, l'ensemble des clauses nécessaires à l'extension de la convention collective permettant d'avoir une base conventionnelle solide et assurant de ce fait la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de la branche Production Agricole et de la branche CUMA est décliné ci-après :

## SOMMAIRE

### **Chapitre 1 Dispositions générales relatives à l'application de la convention collective**

#### **Article 1.1 – Champ d'application professionnel et territorial**

#### **Article 1.2 – Modalités d'application**

#### **Article 1.3 – Durée**

#### **Article 1.4 – Négociation, interprétation et suivi**

##### **1.4.1. Négociation et interprétation de la convention collective**

##### **1.4.2. Négociations territoriales et professionnelles**

##### **1.4.3. Conditions de suivi et clause de rendez-vous**

#### **Article 1.5 – Révision et dénonciation**

##### **1.5.1. Révision**

##### **1.5.2. Dénonciation**

#### **Article 1.6 - Règlement des conflits collectifs et Commission de conciliation**

#### **Article 1.7 – Date d'entrée en vigueur**

#### **Article 1.8 – Dépôt et extension de la convention**

### **Chapitre 2 Droits individuels et collectifs**

#### **Article 2.1 – Liberté d'expression et liberté syndicale**

- a) Temps syndical
- b) Temps de formation

**Article 2.2 – Principe de non-discrimination**

**Article 2.3 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Article 2.4 – Droit syndical**

**Article 2.5 – Instances représentatives du personnel**

2.5.1. Comité Social Economique (CSE)

2.5.2. Conseil d'entreprise

2.5.3. Délégués syndicaux

2.5.4. Représentants de section syndicale

2.5.5. Représentants de proximité

**Article 2.6. Commission Paritaire d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT)**

**Chapitre 3 Formation**

**Article 3.1 – Formation professionnelle**

**Article 3.2 – Apprentissage**

**Chapitre 4 Classification**

**Article 4.1 – Objectifs**

**Article 4.2 – Principes de la valorisation d'un emploi**

**Article 4.3 – Principe des critères classants**

4.3.1. Cinq critères de valorisation de l'emploi

4.3.2. Degrés par critère

4.3.3. Nombre de points et coefficient de l'emploi

**Article 4.4 - Prise en compte de l'évolution personnelle**

**Article 4.5 - Paliers**

**Article 4.6 – Catégories socioprofessionnelles**

**Article 4.7 – Evolution professionnelle**

4.7.1. Entretien professionnel individuel

4.7.2. Bilan de parcours professionnel

**Chapitre 5 Rémunération**

**Article 5.1 – Salaire**

5.1.1. Rémunération mensualisée des heures normales de travail

5.1.2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

5.1.3. Salaire des jeunes salariés

5.1.4. Salaire des apprentis

a) Rémunération de base

b) Cas particuliers

5.1.5. Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi

5.1.6. Salaire des salariés en situation de handicap

**Article 5.2 – Paie**

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires

5.2.2. Avantages et fournitures en nature

**Chapitre 6 Protection sociale complémentaire**

**Article 6.1. – Retraite complémentaire**

**Article 6.2. – Prévoyance et frais de santé complémentaire**

**Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi**

**Article 7.1 – Contrat de travail**

7.1.1. Dispositions contenues dans le contrat de travail

7.1.2. Contrats spécifiques

**Article 7.2 – Période d'essai**

**Article 7.3 – Emploi des jeunes mineurs**

**Article 7.4 – Emploi des travailleurs étrangers**

**Article 7.5 – Emploi des salariés en situation de handicap**

**Chapitre 8 Durée du travail**

**Article 8.1 – Déplacements**

8.1.1. Trajet domicile / lieu habituel de travail

8.1.2. Trajet domicile / lieu de travail autre que le lieu habituel de travail

8.1.3. Trajet entre deux lieux de travail

8.1.4. Grand déplacement

**Article 8.2 – Travail de nuit**

8.2.1. Recours au travail de nuit

8.2.2. Travailleur de nuit

8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

**Article 8.3 – Compte épargne temps**

**Chapitre 9 Rupture du contrat de travail**

**Article 9.1 – Préavis**

9.1.1. Rupture du contrat à durée indéterminée

9.1.2. Départ volontaire du salarié à la retraite

9.1.3. Mise à la retraite par l'employeur

**Article 9.2 – Indemnité de licenciement**

**Article 9.3 – Indemnité de fin de carrière**

9.3.1. Départ volontaire à la retraite

9.3.2. Mise à la retraite

**Article 9.4 – Heures pour recherche d'emploi**

**Article 9.5 – Libération du logement de fonction**

**Article 9.6 – Documents de fin de contrat**

9.6.1. Certificat de travail

9.6.2. Reçu pour solde de tout compte

9.6.3. Attestation Pôle Emploi

9.6.4. Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé

**Chapitre 10 Conditions de travail**

**Article 10.1 – Congés spécifiques**

10.1.1. Congés maternité, paternité et adoption

a) Congé de maternité

b) Congé de paternité

c) Congé d'adoption

10.1.2. Congés pour événements familiaux

10.1.3. Autres congés familiaux

10.1.4. Congé de deuil

10.1.5. Congés divers

**Article 10.2 – Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil**

**Article 10.3 – Santé et sécurité au travail**

10.3.1. DUER

10.3.2. Equipements de protection individuelle (EPI)

**Article 10.4 – Télétravail**

**Article 10.5 – Droit à la déconnexion**

10.5.1. Droit à la déconnexion

10.5.2. RGPD – Règlement Général sur la Protection des Données

**Article 10.6 – Carte campagne**

**Annexe 1 – Grille de salaires**

**Annexe 2 – Accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole**

\*\*\*\*\*

**Chapitre 1 Dispositions générales relatives à l'application de la convention collective**

**Article 1.1 – Champ d'application professionnel et territorial**

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer), aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L.722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 1.2 - Modalités d'application**

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, la présente convention s'applique. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels la présente convention le prévoit expressément.

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur affiliation tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

## **Article 1.3 – Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 1.4 – Négociation, interprétation et suivi**

### **1.4.1. Négociation et interprétation de la convention collective**

Les conditions de négociation et d'interprétation se font conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dite CPPNI, annexé à la présente convention.

### **1.4.2. Négociations territoriales et/ou professionnelles**

Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche Production agricole et à la branche CUMA (accords de branches et interbranche agricole).

Ces négociations se tiennent en commissions mixtes paritaires ou commissions paritaires.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié.

Le rôle dévolu à l'administration (ministère de l'agriculture ou DIRECCTE) dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu.

### **1.4.3. Conditions de suivi et clause de rendez-vous**

La CPPNI assure le suivi de la présente convention. Un état des lieux de son application et de son articulation avec les accords territoriaux et/ou professionnels est effectué une fois par an, dans le cadre de l'élaboration du rapport annuel d'activité qui doit être réalisé conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 mentionné à l'article 1.4.1..

## **Article 1.5 – Révision & dénonciation**

### **1.5.1. Révision**

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
  - par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La CPPNI a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

### **1.5.2. Dénonciation**

Sont habilitées à dénoncer la présente convention, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la CPPNI se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. A défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, la présente convention cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L.2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L.2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### **Article 1.6 - Règlement des conflits collectifs et Commission de conciliation**

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L.2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L.2522-1 du code du travail.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la Commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la Commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

#### **Article 1.7 – Date d'entrée en vigueur**

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

#### **Article 1.8 – Dépôt et extension de la convention**

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

## **Chapitre 2 Droits individuels et collectifs**

#### **Article 2.1 – Liberté d'expression et liberté syndicale**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. 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 (article L.2141-4 du code du travail).

##### **a) Temps syndical**

Sauf cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), il est accordé à tous les salariés qui en font la demande trois jours à l'avance, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise ainsi que pour assister aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de convocation ou demande écrite de l'organisation syndicale.

Les conditions de participation et d'indemnisation des représentants salariés dans les commissions et instances paritaires agricoles sont prévues par l'Accord national sur le Financement de la Négociation Collective en Agriculture de 1992 et/ou par les accords constitutifs des instances ou de leur règlement.

En dehors du cadre ci-dessus et sous réserve des dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 et des dispositions légales en vigueur, les congés et absences pour raison syndicale ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la durée du travail. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

##### **b) Temps de formation**

Tout salarié a droit à un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Pour le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé, il est fait application des dispositions légales en vigueur (articles L.2145-1 et 5 du code du travail).

### **Article 2.2 – Principe de non-discrimination**

D'une manière générale, il est fait application des articles L.1132-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou 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 identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ou de tout autre critère prohibé par le code du travail.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

### **Article 2.3 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales. Les femmes et les hommes se voient attribuer dans les mêmes conditions le recrutement, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, conformément aux dispositions légales.

Un suivi est assuré au sein de la CPPNI.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national modifié du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

D'une manière générale, il est fait application des articles L.1141-1 et suivants du code du travail.

### **Article 2.4 – Droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, conformément aux articles L.2141-4 et suivants du code du travail.

**Section syndicale :** Chaque syndicat répondant aux conditions de l'article L.2142-1 du code du travail, peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du Travail.

**Panneau d'affichage :** Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

**Information :** En application des articles R.2262-1, R.2262-3 et R.2262-5 du code du travail, l'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective sur le lieu de travail. Un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition des salariés ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. Les modifications ou compléments à apporter aux informations figurant sur cet avis doivent l'être dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet. Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord.

### **Article 2.5 - Instances représentatives du personnel**

#### **2.5.1. Le Comité Social Economique (CSE)**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est organisé des élections pour la mise en place d'un comité social économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés et plus, pendant 12 mois consécutifs.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections. Il établit à cette date un procès-verbal de carence.

L'organisation des élections, les conditions d'électorat et d'éligibilité, ainsi que le nombre, la durée du mandat et les missions du Comité social et économique ainsi que la protection liée au mandat, sont fixés conformément au code du travail.

Les attributions du CSE varient selon que l'entreprise compte plus ou moins 50 salariés. Ce seuil est réputé atteint si l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs.

Lorsque le seuil de 50 salariés est atteint et qu'un CSE est en place dans l'entreprise, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Cette obligation prend effet à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant la date de franchissement du seuil de 50 salariés. Toutefois, si à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter du renouvellement du comité.

Le CSE n'est pas renouvelé si à l'expiration du mandat de la délégation, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

#### Commissions :

Un accord collectif ou un accord entre l'employeur et le CSE peut mettre en place :

- une commission santé, sécurité et conditions de travail. L'accord fixe notamment sa composition, ses missions et ses modalités de fonctionnement. Cette commission est obligatoirement mise en place dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés.
- Des commissions supplémentaires. En l'absence d'accord prévoyant l'existence de commissions supplémentaires, il est fait application des dispositions légales supplétives.

#### Moyens des élus du CSE :

Dès lors qu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, la délégation du personnel de cette instance dispose d'un certain nombre de moyens, quelle que soit la taille de l'entreprise. S'y ajoutent des moyens spécifiques différents selon que l'entreprise compte de 11 à moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés.

Les dispositions générales se trouvent aux articles L.2315-1 à L.2315-6, les dispositions relatives aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés aux articles L.2315-19 à L.2315-22 et les dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés aux articles L.2315-23 à L.2315-93 du code du travail.

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est fixé dans le tableau figurant à l'article R.2314-1 du code du travail (pour les membres liés à l'entreprise par une convention de forfait en jours : article R.2315-3 du code du travail). Les possibilités de report et de mensualisation sont traitées aux articles R.2315-5 et 6 du code du travail.

Le temps passé :

- pour la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (article L.4132-2 du code du travail),
- pour les réunions du comité et de ses commissions dans les limites de l'article R.2315-7 du code du travail à défaut d'accord d'entreprise,
- pour les enquêtes menées après un accident du travail ou des incidents graves répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,

n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE et doit être payé comme du temps de travail effectif.

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions légales. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires au CSE, élus, bénéficient également d'un stage de formation économique

#### 2.5.2. Le Conseil d'entreprise

Un conseil d'entreprise peut être mis en place par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche étendu à la place du comité social et économique (CSE). Cet accord précise notamment les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements et les thèmes soumis à l'avis conforme de ce conseil.

### 2.5.3. Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L.2143-3 et suivants du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation au CSE peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical a vocation à négocier les accords collectifs.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme du temps de travail. Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés,
- 18 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés,
- 24 heures pour un effectif d'au moins 500 salariés.

### 2.5.4. Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L.2142-1 et suivants du code du travail.

### 2.5.5. Représentants de proximité

Conformément aux dispositions légales (L.2313-7 du code du travail), des représentants de proximité peuvent être institués par voie d'accord d'entreprise. Ces représentants peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. L'accord détermine le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de désignation et les modalités de fonctionnement.

### **Article 2.6. Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT)**

Conformément à l'article L.717-7 du code rural et de la pêche maritime, pour les petites entreprises et exploitations agricoles qui n'ont pas de CSE, la CPHSCT (Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) est le lieu de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles. Les salariés désignés dans les CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégations par mois, cumulables sur 2 mois. L'employeur maintient la rémunération des salariés dans le cadre de leur participation aux réunions, aux formations ou de l'utilisation des heures de délégation. Le salaire maintenu et les cotisations sociales afférentes sont remboursés à l'employeur par le Fonds National de Prévention géré par la MSA.

## **Chapitre 3 Formation**

### **Article 3.1 – Formation professionnelle**

L'évolution des techniques et des compétences doit conduire à développer la formation des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1.

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés de la Production agricole et des CUMA sont déterminées par les accords nationaux agricoles :

- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles,
- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle,
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

OCAPIAT est l'opérateur de compétences agréé pour les salariés de la Production agricole et des CUMA.

Les salariés bénéficient pour les formations professionnelles des congés spéciaux prévus par les lois, les règlements et les accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formations qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

### **Article 3.2 – Apprentissage**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation des apprentis (CFA) et formation au métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Il s'adresse à des jeunes entre 16 ans (15 sous conditions) et 29 ans révolus ou plus selon les conditions prévues par l'article L.6222-2 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une durée comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou le titre préparé, sous réserve de prolongation prévue à l'article L.6222-11.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment :

- nom et qualification du maître d'apprentissage
- salaire (lorsque des avantages en nature sont accordés, les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire)
- formation suivie
- convention collective applicable
- conditions de sécurité
- date du début de son exécution
- période en formation pratique chez l'employeur
- période de formation en CFA

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103\*07.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteur, si l'apprenti est mineur).

Il est établi en 3 exemplaires originaux devant être validés par l'organisme chargé de l'enregistrement, c'est-à-dire l'opérateur de compétences :

- le 1<sup>er</sup> exemplaire est conservé par l'apprenti,
- le 2<sup>e</sup> est remis à l'employeur,
- et le 3<sup>e</sup> est conservé par l'opérateur de compétences.

Si l'apprenti est l'enfant mineur de l'employeur, le contrat peut être remplacé par une simple déclaration.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine,
- travail de nuit interdit (entre 22 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans),
- pas plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans) et de 35 heures par semaine, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'administration après avis du médecin du travail,
- pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives,
- interdiction de travailler un jour de fête légale.

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an (sauf BTS – 1350 heures sur 2 ans).

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

## **Chapitre 4 Classification**

La classification des emplois de la convention collective fixe un certain nombre de dispositifs dont les minima de rémunération. L'entreprise doit respecter ces minima, mais a toute latitude pour définir sa politique de rémunération, à condition qu'elle soit plus favorable que celle de la convention collective et qu'elle respecte l'égalité de traitement.

Ainsi la rémunération réelle est obligatoirement égale ou supérieure aux minima conventionnels correspondant à l'emploi, et peut être éventuellement complétée selon des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple).

### **Article 4.1 - Objectifs**

Cette classification des emplois se fixe pour objectif de gérer dans un système unique et harmonisé la diversité des filières, des métiers, des territoires, des organisations et des contrats couverts par la présente convention collective de la Production agricole et CUMA.

Elle permet en particulier de s'adapter aux spécificités des emplois des différentes familles de métiers, y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives, etc.

Elle facilite la prise en compte de métiers nouveaux.

Elle s'applique à l'ensemble des contrats de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée (y compris aux contrats saisonniers). Elle ne s'applique pas à des contrats dont la rémunération est définie par des textes réglementaires ou conventionnels, comme par exemple les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation.

#### **Article 4.2 - Principes de la valorisation d'un emploi**

La valorisation consiste à mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi, réellement exercées dans l'entreprise, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi.

Ce sont les missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi réellement exercées dans l'entreprise qui sont valorisées, et non les missions plus anecdotiques, ponctuelles ou dues à des circonstances particulières. Il s'agit des missions durablement exigées dans l'emploi. Parmi ces missions, on retient pour la valorisation de l'emploi celle qui est la plus exigeante en matière de compétences et de responsabilités, telles que formulées dans les critères classants.

Le nom du métier exercé est à indiquer sur le bulletin de paie.

#### **Article 4.3 - Principe des critères classants**

##### **4.3.1. Cinq critères de valorisation des emplois**

**TECHNICITE :**

Il s'agit de la technicité dans toutes les familles d'emplois, qu'il s'agisse de la production, de la maintenance, de la vente, de la comptabilité, du juridique, etc.

Il convient d'apprécier la nature des tâches/missions confiées, le degré de simplicité ou de complexité de l'emploi, l'étendue des activités (nombreuses, évolutives) et le temps nécessaire d'appropriation.

**AUTONOMIE :**

Il s'agit d'apprécier la nature des instructions (consignes précises, directives générales) et les conditions de surveillance, de contrôle.

**RESPONSABILITE :**

Ce critère porte sur les responsabilités inhérentes à l'emploi en matière de risques potentiels et de contribution au développement de l'entreprise. Elle porte sur les exigences de l'emploi dans deux domaines, formulé en deux sous-critères :

- l'importance du respect des normes (par exemple les normes liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement, etc.) dans le cadre de l'emploi,
- l'enjeu économique dans le sens de la contribution aux objectifs de l'entreprise.

**MANAGEMENT :**

Il s'agit de valoriser la nature du management (animation, encadrement) et la nature des personnes visées par l'animation ou l'encadrement (degré d'autonomie de ces personnes : temporaires, saisonnières, permanentes ; personnes animant ou encadrant elle-même d'autres personnes ; etc.).

**RELATIONNEL :**

Ce critère permet d'apprécier la complexité des échanges induits par l'emploi (simple information, conviction, négociation...) et la nature des interlocuteurs (collègues et encadrement interne à l'entreprise, prestataires, fournisseurs, clients, partenaires institutionnels, relations internationales, ...).

##### **4.3.2. Degrés par critère**

Chaque critère comprend plusieurs "degrés". Il s'agit pour chaque emploi de choisir pour chaque critère le degré qui correspond le mieux aux exigences requises.

Chaque emploi doit être valorisé sur l'ensemble de ces critères, y compris chacun des deux sous-critères du critère responsabilité.

##### **4.3.3. Nombre de points et coefficient de l'emploi**

Un nombre de points est attaché à chaque degré de chaque (sous)critère.

L'addition des points atteints dans chaque critère permet de déterminer un nombre total de points pour l'emploi. Il est dénommé coefficient de l'emploi. Ce coefficient sert ensuite à l'identification de la rémunération minimale.

Degré	TECHNICITE		AUTONOMIE		RESPONSABILITE		MANAGEMENT		RELATIONNEL			
					respect des normes	enjeux économiques						
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2	Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d'animation.	2	Echanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise notamment par l'optimisation des moyens, de l'organisation de son emploi/ de son équipe	4	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3	Echanges professionnels courants, nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16	Adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales, contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs	28	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25	Contribution essentielle au développement de l'entreprise notamment par orientation de ses activités d'innovations	25	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanente	10	Echanges professionnels complexes, nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100					Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23	Relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels	50
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100							Encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres	48		
6									Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100		

#### **Article 4.4 - Prise en compte de l'évolution personnelle**

L'utilisation des critères classants permet, dans ses principes mêmes, l'évolution du parcours professionnel et la prise en compte de l'effort d'acquisition de compétences complémentaires.

En effet, la valorisation de l'emploi ciblé (que ce soit au recrutement ou dans l'objectif d'une progression du salarié en interne) met en valeur les exigences en termes de compétences pour parvenir à l'occuper, et ainsi les efforts accomplis ou à accomplir par le salarié pour occuper pleinement cet emploi. Dès lors, la valorisation de cet emploi va conduire à un nombre de points et donc à une rémunération minimale qui rétribuera l'appropriation des compétences et qui motivera à la progression au sein des parcours professionnels.

#### **Article 4.5 - Paliers**

La classification comprend 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale. Pour trouver le palier de l'emploi, il suffit de repérer au sein de quelle fourchette se trouve son coefficient.

	Coefficient de l'emploi	
	Entre	Et
Palier 1	9	11
Palier 2	12	16
Palier 3	17	24
Palier 4	25	35
Palier 5	36	51
Palier 6	52	73
Palier 7	74	104
Palier 8	105	143
Palier 9	144	196
Palier 10	197	270
Palier 11	271	399
Palier 12	400	

#### **Article 4.6 – Catégories socioprofessionnelles**

Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère technicité
- et :
  - soit un degré 3 pour le critère responsabilité,
  - soit un degré 3 pour le critère autonomie.

Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 3 pour le critère autonomie
- et :
  - soit un degré 3 pour le critère management,
  - soit un degré 4 pour le critère technicité.

Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère autonomie
- et :
  - soit un degré 4 pour le critère technicité (cas du statut cadre obtenu par l'expertise),
  - soit un degré 4 pour le critère management (cas du statut cadre obtenu par l'encadrement).

#### **Article 4.7 – Evolution professionnelle**

##### **4.7.1. Entretien professionnel individuel**

Chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé tous les 2 ans. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien supplémentaire peut aussi se tenir à l'initiative de l'employeur ou sur simple demande du salarié, à l'issue d'un changement significatif d'activité par exemple.

Il a pour objet de :

- recenser les compétences professionnelles et les qualifications du salarié et faire le point sur les compétences nécessaires pour l'accomplissement de ses missions ;
- faire le point sur les projets professionnels du salarié et sur le projet de l'entreprise en lien avec l'emploi du salarié ;
- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;
- informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience, sur le conseil en évolution professionnelle, sur l'activation du compte personnel de formation ainsi que sur des abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

Chaque salarié est informé de ce droit lors de son embauche.

Il est systématiquement organisé à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article L.6315-1 I alinéa 2 du code du travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). En outre, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties. Les évolutions sont mentionnées dans ce compte-rendu.

Les changements de métiers sont formalisés dans un avenant du contrat de travail.

#### 4.7.2. Bilan de parcours professionnel

Comme le prévoit l'article L.6315-1 II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation (hors des actions visées à l'article L.6321-2 ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

## **Chapitre 5 Rémunération**

### Article 5.1 – Salaire

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « grille de salaires » de la présente convention, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de salaires des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe « grille de salaires » de la présente convention.

L'annexe « salaires » de la présente convention est négociée au moins une fois par an, après la publication de la valeur du SMIC.

#### 5.1.1. Rémunération mensualisée des heures normales de travail

La rémunération du salarié est mensualisée qu'il soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des travailleurs saisonniers ou intermittents pour lesquels cela reste au choix.

La mensualisation de la rémunération des heures normales de travail a pour objectif d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

#### 5.1.2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Le salaire minima des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils sont employés sur des postes ou à des tâches identiques.

#### 5.1.3. Salaire des jeunes salariés

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80%,
- de 17 à 18 ans : 90%.

A l'issue d'une période de 6 mois, à égalité de qualification professionnelle et de compétences dans la branche d'activité dont ils relèvent, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes.

#### 5.1.4. Salaire des apprentis

En application des articles D.6222-26 et suivants du code du travail, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

a) Rémunération de base :

- pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ainsi que pour les apprentis de moins de 16 ans) :
  - 27% SMIC – 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat
  - 39% SMIC - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
  - 55% SMIC - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
- pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :
  - 43% SMIC - 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat
  - 51% SMIC - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
  - 67% SMIC - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat

- pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans :
  - 53% SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat
  - 61% SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
  - 78% SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
- pour les jeunes âgés de 26 ans et plus : 100% SMIC ou salaire minima conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

b) Cas particuliers :

- prolongation de la durée de l'apprentissage en raison de :
  - o échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou suspension du cycle d'apprentissage (articles L.6.222-11 et L.6222-12 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation,
  - o état de santé de l'apprenti handicapé (R.6222-49 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points.
- réduction de la durée de l'apprentissage d'un an pour :
  - o apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur : rémunération calculée comme si première année déjà effectuée,
  - o apprentis effectuant une formation complémentaire de même niveau ou en rapport direct avec la formation acquise précédemment : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points.
- majoration en fonction de l'âge :
  - o les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ou vingt-et-un ans,
  - o les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt-et-un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixées ci-dessus.

5.1.5. Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.

Cette modification temporaire d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment, les tâches supplémentaires à effectuer, la rémunération et la durée de cette modification ainsi que le fait qu'à l'issue de cette période le salarié reprendra son poste initial avec la rémunération correspondante.

5.1.6. Salaire des salariés en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux dispositions du code du travail et notamment des articles L.5213-6 et suivants. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels.

**Article 5.2 – Paie**

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Lors de chaque paye mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

5.2.2. Avantages et fournitures en nature

Les avantages en nature sont des prestations fournies par l'employeur au salarié. Ils peuvent prendre la forme de nourriture, logement, équipements, véhicule, ....

L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié. Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.

Les avantages en nature sont pris en compte dans les conditions définies par la loi, pour vérifier que le salaire minimum est atteint. Ils peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement (uniquement pour la nourriture, le logement, le véhicule, et les outils de communication).

La valeur des prestations et avantages en nature fournis par l'employeur vient en déduction des salaires et figure sur le bulletin de paie.

- Avantage en nature : si l'avantage est attribué à titre gratuit, il s'agit d'un avantage en nature. Celui-ci est évalué conformément aux barèmes forfaitaires légaux, il est soumis à cotisation pour sa valeur fixée par les barèmes légaux et mentionné sur le bulletin de paie. Il s'ajoute donc au salaire de base afin d'appliquer les cotisations et est retranché pour le même montant, après le net imposable, pour être déduit du salaire net à verser au salarié.
- Prestation en nature : si l'avantage est attribué à titre onéreux, il s'agit d'une prestation en nature déductible du salaire net imposable et évaluée conformément aux barèmes forfaitaires définis conventionnellement

Toutefois, si la participation demandée au salarié est inférieure aux valeurs forfaitaires fixées conventionnellement, il sera fait application d'un avantage en nature pour sa valeur comprise entre la participation demandée au salarié et la valeur de l'avantage évaluée selon les barèmes légaux mentionnés ci-dessus.

## **Chapitre 6 Protection sociale complémentaire**

### **Article 6.1. – Retraite complémentaire**

Pour les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les conventions collectives locales et désignant les institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO, 7 rue du Regard 75006 Paris – 01 71 21 00 00 - est régie par les dispositions du I de l'article L727-2 du code rural et de la pêche maritime.

### **Article 6.2. – Prévoyance et frais de santé complémentaire**

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut :

- soit les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié ainsi que les éventuels accords territoriaux existants,
- soit les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 4.6 de la présente convention.

## **Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi**

### **Article 7.1 - Contrat de travail**

#### **7.1.1. Dispositions contenues dans le contrat de travail**

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, aux contrats intermittents, aux contrats d'apprentissage, aux contrats d'insertion, aux contrats de professionnalisation, ... il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- identité des parties : noms, prénoms, adresses
- date du début du contrat
- période d'essai éventuelle
- lieu de travail
- classification professionnelle
- durée du travail
- rémunération
- coordonnées du régime de protection sociale de base
- coordonnées de l'organisme d'assurance de protection sociale complémentaire
- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire
- convention collective applicable et éventuels accords territoriaux, professionnels et d'entreprises applicables

Ce document doit être signé par les deux parties pour être valable.

### 7.1.2. Contrats spécifiques

#### **Le contrat intermittent**

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit dans son article 9.3 que les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un tel contrat de travail sont les emplois des différentes familles de métiers de la Production agricole et des CUMA y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives.

#### **Article 7.2 - Période d'essai**

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

- des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris,
- des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à l'article L.1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat soit :

- au maximum 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois,
- au maximum 1 mois dans tous les autres cas.

Pour les contrats sans terme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux dispositions légales :

\* A l'initiative de l'employeur : Ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins une semaine, conformément à l'article L.1221-25 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois,
- 2 semaines après un mois,
- 1 mois après 3 mois.

\* A l'initiative du salarié : Le délai de prévenance qui s'applique, conformément à l'article L.1221-26 du code du travail, est de 48 heures ramené à 24 heures si la présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

#### **Article 7.3 - Emploi des jeunes mineurs**

Conformément à la législation en vigueur, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à des travaux susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé et leur développement.

Pour la durée du travail, les repos et les congés, tout employeur de jeunes mineurs devra appliquer la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, l'accueil est le premier contact entre le jeune salarié et l'entreprise. Il doit donc être un moment privilégié pour permettre au jeune de prendre la mesure de l'entreprise, voire du monde agricole, le plus rapidement possible et l'aider à s'intégrer et répondre à certaines de ses interrogations.

A cette occasion, il peut être fait une présentation globale de l'exploitation et, le cas échéant, du personnel permanent, une visite des lieux, une présentation des tâches à effectuer et une information orale sur certains points, notamment sur les aspects sécurité au travail.

Les éléments à aborder par l'employeur lors de l'accueil, peuvent être :

- information sur la structure et l'environnement de l'exploitation (nature des productions, emploi dans l'exploitation ...),
- information sur l'organisation du travail, la durée du travail,

- information / formation sur les postes de travail et méthodes de travail (connaissance du poste, qualité du travail, ...),
- sensibilisation aux risques professionnels.

#### **Article 7.4 - Emploi des travailleurs étrangers**

Aucun salarié étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Les salariés étrangers bénéficient des mêmes droits, conditions d'emplois, formations et promotions professionnelles que ceux reconnus aux autres salariés par la loi ou la présente convention collective.

#### **Article 7.5 - Emploi des salariés en situation de handicap**

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de salariés en situation de handicap dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L.5212-1 et suivants du Code du Travail.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les entreprises pourront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

### **Chapitre 8 Durée du travail**

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

#### **Article 8.1 - Déplacements**

Dans tous les cas, la part de temps de déplacement professionnel comprise dans l'horaire de travail est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

Sont exclus des dispositions relatives au temps de déplacement les VRP et les salariés au forfait jours.

Des dispositions particulières devront être prévues dans l'entreprise pour ces catégories de salariés.

##### **8.1.1. Trajet domicile / lieu habituel de travail**

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

##### **8.1.2. Trajet domicile / lieu de travail autre que le lieu habituel de travail**

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et qui est effectué en dehors de l'horaire de travail, fait l'objet d'une contrepartie financière prévue par contrat de travail ou par accord collectif.

A défaut, cette contrepartie financière correspond à la moitié du salaire horaire multiplié par le temps de déplacement qui dépasse le temps normal individuel de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos équivalent.

##### **8.1.3. Trajet entre deux lieux de travail**

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié est amené à passer à l'entreprise (lieu habituel de travail), pour se rendre sur un autre lieu de travail, ce temps de trajet constitue du travail effectif. C'est le cas pour prendre un véhicule, du matériel, des consignes, des produits ou si l'employeur oblige de passer par le siège de l'entreprise....

##### **8.1.4. Grand déplacement**

Lorsque les déplacements ne permettent pas le retour journalier au domicile, l'employeur pourvoit à l'hébergement et à la restauration des salariés.

Par ailleurs, le salarié se voit octroyer, pour compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour, une indemnité d'éloignement dont le montant est fixé à 5 fois le Minimum Garanti (MG) par nuit d'absence du domicile.

Le mode de déplacement est déterminé par l'employeur. Si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra les indemnités kilométriques prévues par contrat de travail ou par accord collectif. A défaut, il sera fait application du barème fiscal.

Le temps de déplacement équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement au-delà du temps normal de trajet donne droit à la contrepartie financière ou à la contrepartie repos prévues à l'article 8.1.2..

## **Article 8.2 - Travail de nuit**

### **8.2.1. Recours au travail de nuit**

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il est possible par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise), plus à même d'en juger l'opportunité, de mettre en place le travail de nuit. Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :

- Justifications du recours au travail de nuit
- Définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessous
- Les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
  - ✓ L'amélioration des conditions de travail des salariés,
  - ✓ L'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales,
  - ✓ L'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation,
  - ✓ L'organisation des temps de pause,
  - ✓ La contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir la définition de la période de travail de nuit.

### **8.2.2. Travailleur de nuit**

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit,

- Soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures,
- Soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures,

le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Les heures de travail de nuit doivent être majorées d'au moins 20 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

### **8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Le travail effectué la nuit tel que défini au 8.2.1. mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2., bénéficie d'une majoration de 25%. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit peuvent faire l'objet d'une majoration supplémentaire négociée par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise).

### **Article 8.3 – Compte épargne-temps**

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits afin d'utiliser ceux-ci de façon différée. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par l'accord national sur le compte épargne temps en agriculture du 19 septembre 2001 modifié.

## **Chapitre 9 Rupture du contrat de travail**

### **Article 9.1 – Préavis**

Sous réserve des dispositions des articles L.1331-1 et suivants du Code du Travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie. Le délai de préavis court à partir de cette notification.

#### **9.1.1. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée :**

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, à un préavis dans les conditions suivantes :

En cas de démission :

- 1 mois pour le salarié non-cadre,
- 2 mois pour les TAM,
- 3 mois pour les cadres

En cas de licenciement :

- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence,
- 2 mois à partir de 2 ans de présence,
- 3 mois pour les cadres

#### **9.1.2. Départ volontaire du salarié à la retraite**

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis est fixé à deux mois, sauf pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise pour lesquels le délai de préavis reste fixé à un mois.

#### **9.1.3. Mise à la retraite par l'employeur**

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein, sous réserve des conditions d'âge. Dans ce cas, l'employeur respecte un préavis d'une durée égale à celui prévu pour le licenciement à l'article 9.1 et verse une indemnité de mise à la retraite égale à celle prévue pour le licenciement à l'article 9.2.

*En deçà de 70 ans :*

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 67 ans, ou s'il est supérieur, l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, si celui-ci donne son accord.

Il est rappelé qu'en deçà de cet âge, la mise à la retraite est interdite.

L'employeur devra interroger par écrit le salarié trois mois avant qu'il atteigne l'âge de 67 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a un mois pour répondre. En cas de réponse négative, signifié par le salarié à l'employeur, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année (année qui suit sa date d'anniversaire). La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

*A partir de 70 ans :*

L'employeur peut mettre un salarié à la retraite, sans son accord, sous réserve de notifier par écrit au salarié sa décision.

### **Article 9.2 - Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article R.1234-1 à R.1234-5 du Code du Travail. Elle ne peut être inférieure :

- à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années,
- à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>ème</sup> année.

### **Article 9.3 - Indemnité de fin de carrière**

#### **9.3.1. Départ volontaire à la retraite**

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal à :

Pour les non-cadres :

1. entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. après trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.

Pour les TAM et les cadres :

1. entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire ;
2. entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire ;
3. après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

#### **9.3.2. Mise à la retraite**

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de rupture prévue à l'article 9.2 de la présente convention.

### **Article 9.4 – Heures pour recherche d'emploi**

A défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement 4 heures par mois, pour recherche d'emploi.

### **Article 9.5 - Libération du logement de fonction**

Si le salarié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté à la date arrêtée en accord avec l'employeur. A défaut d'accord, le logement doit être libéré à la date de la sortie des effectifs.

Dans le cadre de mise à disposition de logement, il est fortement conseillé d'établir une convention pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

### **Article 9.6 - Documents de fin de contrat**

L'employeur doit remettre au salarié, le jour de son départ, les documents suivants :

#### **9.6.1. Certificat de travail**

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L.1234-19 et D.1234-6 du code du travail.

#### **9.6.2. Reçu pour solde de tout compte**

Conformément à l'article L.1234-20 du code du travail, le solde de tout compte établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu par écrit, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

#### **9.6.3. Attestation Pôle Emploi**

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié, une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

Un exemplaire est également transmis par l'employeur à Pôle emploi.

#### **9.6.4. Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé**

La portabilité des droits, quand cela se justifie, est à mentionner dans le certificat de travail.

## **Chapitre 10 Conditions de travail**

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 2008 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

## **Article 10.1 – Congés spécifiques**

### 10.1.1. Congés maternité, paternité et adoption

#### a) Congé de maternité

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 <sup>e</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>e</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître			
Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Sous réserve de l'avis favorable du médecin elle peut demander à réduire le congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté de la même durée.

Le début du congé prénatal peut être avancé :

- soit en cas de naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant (dans la limite de 2 semaines),
- soit en cas de naissances multiples (dans la limite de 4 semaines).

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

#### En cas d'accouchement prématuré

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue si :

- l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue,
- et que son hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

#### En cas d'accouchement tardif

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Le congé maternité reste dû si l'enfant décède à la naissance ou en raison d'une interruption de grossesse (gestation d'au moins 22 semaines d'aménorrhée et enfant d'au moins 500 grammes).

#### b) Congé de paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié. Cependant, si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, PACS, concubinage) avec une autre personne, elle-même salariée, cette dernière peut également bénéficier du congé.

Le congé est ouvert sans condition d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. Dès lors que ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs (18 jours calendaires en cas de naissance multiple). La durée de ce congé est augmentée de 30 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Le bénéficiaire peut prendre moins de congé s'il le souhaite.

Le congé peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

Le congé doit débiter dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la MSA), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

#### c) Congé d'adoption

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débiter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

#### 10.1.2. Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

1. pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS : 4 jours ;
2. pour le mariage d'un enfant : 1 jour ;
3. pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
4. pour le décès d'un enfant : 7 jours ouvrés ;
5. pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
6. pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours ce congé n'a plus lieu d'être.

#### 10.1.3. Autres congés familiaux

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. La durée du congé est fixée à 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours par an lorsque l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré.

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé postnatal, le congé parental d'éducation, le congé de présence parental.

#### 10.1.4. Congé de deuil

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de huit jours ouvrables qui peut être pris dans un délai d'un an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

#### 10.1.5. Congés divers

Les salariés peuvent 2, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé ....

#### **Article 10.2 – Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil**

Une candidate à un emploi ou une salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Il en va de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale, etc. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption, ainsi qu'aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou de la personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le salarié a la charge effective et permanente. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant ou de la personne à charge.

#### **Article 10.3 – Santé et sécurité au travail**

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés au travail en mettant en place des actions de prévention. Il doit notamment évaluer les éventuels risques professionnels à consigner dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). De même, l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail doivent respecter certaines règles.

##### 10.3.1. Le DUER

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 nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise. Cette protection vise également les stagiaires et les intervenants extérieurs placés sous un lien de subordination.

L'employeur doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, sous forme papier ou numérique.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur a donc l'obligation de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'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 ou de l'établissement.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et à chaque modification dans l'organisation de l'entreprise.

##### 10.3.2. Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer leur santé ou leur sécurité. Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes : bouchons d'oreilles, lunettes de protection, appareils de protection respiratoire, systèmes d'arrêt des chutes, .... Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. A défaut, le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. L'employeur a l'obligation de maintenir les EPI en état de conformité avec les règles techniques. Il assure leur bon fonctionnement et le bon maintien de l'état d'hygiène et de sécurité. En cas d'usure, il appartient à l'employeur de les renouveler.

En général, ils sont utilisés par la même personne dans le cadre d'un usage professionnel. Toutefois, si la nature de l'EPI ou les circonstances exigent une utilisation successive, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer leur état d'hygiène.

En cas d'absence d'entretien par l'employeur, le salarié peut prendre en charge l'entretien des EPI qu'il a l'obligation de porter. Le coût éventuellement engendré par cet entretien lui est remboursé sur présentation d'une facture.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition.

#### **Article 10.4 – Télétravail**

Le télétravail répond à une demande à la fois sociale, économique et environnementale. Il permet une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle.

Cette organisation du travail consiste pour le télétravailleur :

- à exercer, de façon volontaire, un travail qui peut être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux,
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.).

Il peut être mis en place par accord collectif ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, il peut être mis en place par accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (email, courrier) dès lors que l'acceptation du salarié est explicite.

Lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet dans les conditions définies par un accord collectif ou une charte, il doit motiver sa réponse.

#### **Article 10.5 – Le droit à la déconnexion**

##### **10.5.1. Droit à la déconnexion**

Inscrit dans le Code du travail le droit à la déconnexion doit permettre de séparer la sphère privée et la sphère professionnelle afin d'éviter les situations de stress, le surmenage, le burn-out.

Seules la gravité, l'urgence ou l'importance exceptionnelle peuvent justifier l'usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.

Aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, en dehors des horaires de travail ou pendant les week-ends/congés (hors astreintes)

##### **10.5.2. RGPD – Règlement Général sur la Protection des Données**

Les employeurs ont nécessairement besoin d'obtenir un certain nombre d'informations sur leurs salariés (nom, prénom, numéro de téléphone, adresse, ou encore informations nécessaires aux déclarations sociales et fiscales).

En collectant ces informations, ils deviennent responsables de leur protection et s'engagent à respecter l'ensemble de la réglementation relative au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable depuis le 25 mai 2018.

En ce sens, les employeurs s'engagent notamment à ne demander à leurs employés que les informations strictement nécessaires pour embaucher un salarié et effectuer les démarches inhérentes à ces embauches.

Ils s'engagent en outre, à garantir la confidentialité et la sécurité. En cas de violation de la protection de ces données (par exemple, en cas de vol des fichiers contenant les données), les employeurs doivent en informer la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés et éventuellement les personnes concernées, dans les meilleurs délais et si possible, 72 heures au plus tard après avoir en avoir pris connaissance. Ils s'engagent également, à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de limiter cette violation ou les conséquences induites par cette dernière.

#### **Article 10.6 – Carte Campagne**

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent que les salariés, dès lors que la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient d'accès à des actions sociales et culturelles telles qu'organisées dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2012.

Fait à Paris, le 15 septembre 2020

F.N.S.E.A.  
Jérôme Volle

FGA/CFDT  
Franck Tivierge

F.N.C.U.M.A.  
Cyril Jaquin

FNAF/CGT  
Jean-Luc Bindel

FGTA/FO  
Patricia Drevon

CFTC-AGRI  
Pierre Jardon

SNCEA/CFE-CGC  
Bernard Pire

**Annexe 1 – Grille de salaires**

Palier 1	10.15
Palier 2	10.23
Palier 3	10.38
Palier 4	10.60
Palier 5	11.10
Palier 6	11.65
Palier 7	12.35
Palier 8	13.24
Palier 9	14.35
Palier10	15.90
Palier 11	18.10
Palier 12	20.70

**Annexe 2 – Accord d’objectifs du 15 novembre 2016**  
**sur la restructuration de la négociation collective de l’interbranche agricole**