



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 MARS 1975
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET LES C. U. M. A.
DU DEPARTEMENT DES HAUTES-ALPES**

Etendue par Arrêté du 6 novembre 1975

Publié au Journal Officiel du 18 décembre 1975



(dernier avenant n° 66 du 09 janvier 2019)

IDCC 9051



TABLE DES MATIERES

TITRE PRELIMINAIRE - Objet et validité de la convention

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1er.-	champ d'application professionnel	5
Article 2.-	ouvriers étrangers	5
Article 3.-	apprentis	5
Article 4.-	champ d'application territorial.....	5
Article 5.-	modalités d'application	5

Chapitre II - Durée, renouvellement, révision, dénonciation de la convention

Article 6.-	durée de la convention.....	6
Article 7.-	révision	6
Article 8.-	dénonciation.....	6

Chapitre III - Procédure conventionnelle de conciliation

Article 9.-	conflits collectifs	6
Article 10.-	conflits individuels	7

TITRE Ier - Dispositions d'ordre général

Chapitre Ier - Liberté syndicale et d'opinion

Article 11.-	modalités générales d'application	7
Article 12.-	délégués syndicaux.....	8
Article 13.-	délégués du personnel.....	8
Article 14.-	comité d'entreprise.....	8

Chapitre II - Permanence de l'emploi

Article 15.-	salariés permanents.....	9
Article 16.-	salariés saisonniers.....	9

Chapitre III - Apprentissage et formation professionnelle

Article 17.-	apprentissage	9
Article 18.-	congé de formation professionnelle continue	10
Article 18 bis.-	financement de la formation professionnelle continue.....	10
Article 19.-	dépôt de la demande de congé.....	10
Article 20.-	report de congé.....	11
Article 21.-	priorité des demandes de congé	11

Chapitre IV - Dispositions à caractère social

Article 22.-	application des lois sociales	11
Article 23.-	sous-entreprise, marchandage	12

TITRE II - Dispositions relatives à l'embauchage

Article 24.-	certificat de travail	12
Article 25.-	embauchage	12
Article 26.-	période d'essai	12
Article 27.-	rupture de l'engagement à l'essai.....	12

Titre III - Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi

Chapitre Ier - Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

Article 28.-	salariés agricoles proprement dits.....	13
Article 29 -	emploi des bergers d'alpage	16
Article 30.-	personnel de bureau et personnel assimilé	17

Chapitre II - Salaire et accessoires du salaire

Article 31.-	salaires	18
Article 32.-	grille des salaires	18
Article 33.-	salaire des jeunes travailleurs	18
Article 34.-	salaire des apprentis	18
Article 35.-	salaire des femmes.....	19
Article 36.-	changement temporaire d'emploi	19
Article 37.-	prestations en nature	19
Article 38.-	primes et indemnités	20

Chapitre III - Durée du travail - Heures supplémentaires Repos hebdomadaire - Jours fériés

Article 39.-	durée du travail	21
Article 40.-	heures supplémentaires.....	21
Article 41.-	heures de nuit	21
Article 42.-	repos hebdomadaire	22
Article 43.-	jours fériés	22
Article 44.-	absences	23

Chapitre IV - Paie

Article 45.-	périodicité de la paie	23
Article 46.-	bulletin de paie	24
Article 47.-	livre de paie.....	24
Article 48.-	acomptes	24

Chapitre V - Congés

Article 49.-	congés payés.....	24
Article 50.-	congés spéciaux	24

Chapitre VI - Suspension du contrat de travail

Article 51.-	maladies et accidents de la vie privée.....	25
Article 52.-	maladies professionnelles et accidents du travail.....	26
Article 52 bis.-	garantie de salaire en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident.	26
Article 53.-	service militaire légal.....	27
Article 54.-	service préparatoire et rappel sous les drapeaux.....	27
Article 55.-	continuité de services.....	27
Article 56.-	remplacements	28

Chapitre VII - Résiliation du contrat de travail

Article 57.-	contrats à durée déterminée	28
Article 58.-	contrats à durée indéterminée	28
Article 58 bis.-	procédure concernant les licenciements autres que disciplinaires	29
Article 59.-	indemnités de licenciement	31
Article 59 bis.-	protection des salariés et droit disciplinaire	31
Article 60.-	dispositions diverses relatives au délai-congé et à l'indemnité de licenciement	32
Article 61.-	absences pour recherche d'emploi.....	32
Article 62.-	réduction du préavis.....	32
Article 63.-	certificat de travail - reçu pour solde de tout compte	32
Article 64.-	dispositions applicables aux salariés disposant d'un logement de fonction.....	33

Chapitre VIII - Hygiène, protection, sécurité des travailleurs

Article 65.-	âge d'admission aux travaux agricoles.....	33
Article 66.-	travail des femmes et des jeunes gens	33
Article 67.-	protection des travailleurs	33
Article 68.-	travaux insalubres et nocifs.....	34
Article 69.-	machines agricoles	34
Article 70.-	intempéries	34

Chapitre IX

Dispositions relatives au dépôt et à l'extension de la convention

Article 71.-	dépôt de la convention	34
Article 72.-	extension de la convention.....	35

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 MARS 1975
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET LES C. U. M. A.
DU DEPARTEMENT DES HAUTES-ALPES**
Mise à jour au 09/01/2019 (avenant n° 66)
IDCC 9051

TITRE PRELIMINAIRE

OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

CHAPITRE 1er

Champ d'application

Article 1er.- Champ d'application professionnel

La présente convention détermine, dans le département des Hautes-Alpes, les rapports entre les employeurs et salariés :

- des exploitations de polyculture ;
- des exploitations maraîchères, horticoles, florales et arboricoles ;
- des exploitations d'élevage de toute nature;
(Avenant n° 41 du 30 juin 1995)

"des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole"

Article 2.- Ouvriers étrangers

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers. L'introduction de main-d'œuvre étrangère ne devra pas provoquer de licenciement du personnel de la même catégorie professionnelle bénéficiant de la sécurité de l'emploi dans le cadre de l'exploitation.

Article 3.- Apprentis

La présente convention est applicable aux apprentis selon les dispositions prévues par la législation.

Article 4.- Champ d'application territorial

La présente convention est applicable à l'ensemble des exploitations visées à l'article 1er ci-dessus et situées sur le territoire du département des Hautes-Alpes.

Article 5.- Modalités d'application

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

En aucun cas l'application de la présente convention ne peut amener une diminution des avantages acquis.

CHAPITRE II

Durée, renouvellement, révision, dénonciation de la convention

Article 6.- Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an. Elle prend effet à dater du jour de la parution au Journal Officiel de l'arrêté constatant l'extension.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande en révision ou d'une dénonciation.

Article 7.- Révision

La demande en révision ou la dénonciation peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte, convoquée par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, étudie les modifications demandées ou la nouvelle convention dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Toutefois, les parties signataires sont réunies sans formalité préalable dans les quinze jours qui suivront la parution au Journal Officiel d'un texte modifiant le salaire minimum de croissance.

Article 8.- Dénonciation

La dénonciation de la présente convention est soumise à la même procédure que sa révision. En cas de dénonciation, la présente convention restera en vigueur, dans les limites prévues par l'article 132-8 du code du travail, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

CHAPITRE III

Procédure conventionnelle de conciliation

Article 9.- Conflits collectifs

Il est institué, au siège du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, une commission paritaire de conciliation à laquelle doivent être soumis, en premier lieu, les conflits collectifs du travail nés à l'occasion de l'exécution, de l'interprétation, de la dénonciation ou de la révision de la présente convention. Cette commission est présidée par l'inspecteur du travail, chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles qui en assure également le secrétariat.

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

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

La commission est saisie par lettre recommandée adressée au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et doit être convoquée dans le délai maximum de quinze jours francs à dater de la demande de réunion.

La commission s'efforcera de concilier les parties, de trouver et de proposer une solution équitable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Les résultats des réunions de la commission sont consignés dans un procès-verbal qui doit être notifié, dans les huit jours qui suivent la réunion, à chacune des parties intéressées.

La non-comparution de la partie qui a demandé la réunion de la commission vaut renonciation à la demande. Cette non-comparution sera mentionnée au procès-verbal.

La non-comparution de la partie citée entraîne la constatation de la non-conciliation. La commission peut toutefois décider de provoquer une nouvelle réunion dans un délai maximum de quinze jours.

Article 10.- Conflits individuels

Les conflits individuels du travail nés à l'occasion de l'application de la présente convention peuvent, après échec de toutes tentatives de règlement à l'amiable, à la demande de l'une ou de l'autre des parties intéressées, être soumis à la commission paritaire de conciliation visée à l'article 9.

En aucun cas cette possibilité ne peut priver l'une ou l'autre des parties intéressées de leur droit de recours direct devant les juridictions compétentes.

TITRE 1er

DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

CHAPITRE 1er

Liberté syndicale et d'opinion

Article 11.- Modalités générales d'application

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle non plus que l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la garantie de l'emploi, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de licenciement, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

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

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

Les parties signataires s'engagent à appliquer de bonne foi les dispositions législatives et réglementaires tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, sur présentation d'un mandat émanant de leur organisation, le temps nécessaire à l'exercice de leurs obligations syndicales.

En outre, ils doivent accorder aux salariés agricoles appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse, constituées en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire, ainsi qu'aux travaux de la commission prévue à l'article 9 de la présente convention, les libertés nécessaires pour leur permettre d'assurer leurs fonctions.

Les heures d'absence résultant de l'application du présent article ne donnent lieu ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte, mais sont comptées comme temps de travail pour l'appréciation du droit aux congés payés. Elles sont récupérables à la demande de l'une ou l'autre partie intéressée.

Article 12.- Délégués syndicaux

Dans les entreprises occupant plus de cinquante salariés, les droits des délégués syndicaux résultent des dispositions des articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Article 13.- Délégués du personnel

Dans chaque exploitation occupant habituellement plus de cinq salariés permanents, il est élu des délégués du personnel dans les conditions prévues par les articles L. 421-1 et suivants et R. 422-1 et suivants du code du travail.

La désignation, le rôle et la protection des délégués du personnel seront assurés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(Avenant n° 2 du 16 mars 1976) "Toutefois, les délégués du personnel des entreprises comprenant de six à dix salariés ne pourront bénéficier de la protection constituée par les sanctions pénales prévues par l'article L. 482-1 du code du travail."

Article 14.- Comité d'entreprise

Dans toute exploitation, employant au moins cinquante salariés, il est constitué un comité d'entreprise.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des membres du comité d'entreprise sont celles définies par les articles L. 431-1 et suivants et R. 432-1 et suivants du code du travail.

Le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise est assuré par :

- 1° - Le revenu des biens immobiliers et mobiliers dont ils disposent ;
- 2° - Les sommes versées par les employeurs pour le fonctionnement des institutions sociales de leur entreprise qui ne sont pas légalement à leur charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraites ;
- 3° - Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;
- 4° - Les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise dont le comité fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
- 5° - Les subventions qui peuvent être accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;
- 6° - Les dons et legs, sous réserve des autorisations administratives prévues par le troisième alinéa de l'article R. 432-1 du code du travail ;
- 7° - Les recettes procurées par les manifestations que pourraient organiser les comités.

La contribution versée chaque année par l'employeur, en application du 2° ci-dessus, pour financer les institutions sociales du comité ne peut, en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes

affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des oeuvres sociales par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de la contribution patronale au montant global des salaires payés ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

CHAPITRE II

Permanence de l'emploi

Article 15.- Salariés permanents

(*Avenant n° 31 du 26 juin 1990*) "Le salarié permanent est le salarié qui, après une période d'essai de quinze jours, est lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée, et auquel l'employeur garantit du travail toute l'année, dans la limite hebdomadaire fixée par la loi (actuellement 39 heures), sauf contrat entre les parties fixant le nombre d'heures à un seuil plus bas ou plus élevé que celui-ci.

Si, par suite d'intempéries, le seuil hebdomadaire fixé n'est pas atteint, les heures perdues sont rémunérées comme temps de travail effectif à concurrence de ce seuil. Elles peuvent être récupérées dans les conditions prévues par le décret n° 84-464 du 14 juin 1984 "

(*Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des articles L. 351-25 et R. 351-50 et suivants du code du travail relatifs au chômage partiel*).

Article 16.- Salariés saisonniers

Sont considérés comme ouvriers saisonniers les salariés engagés par contrat pour l'exécution de travaux saisonniers, ou pour une tâche ou une durée déterminée de moins d'un an.

Les salariés saisonniers, dès lors qu'ils sont embauchés l'année suivante sur la même exploitation, conservent le bénéfice de leur période d'essai et cumulent leur temps de présence pour le calcul de leur ancienneté et des avantages qui s'y attachent.

(*Avenant n° 20 du 19 avril 1983*) "Les salariés saisonniers ayant travaillé durant deux années consécutives chez un même employeur auront priorité d'embauche pour la saison suivante. En cas de refus, l'employeur devra notifier sa décision par écrit et adresser une copie de la correspondance à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles."

CHAPITRE III

Apprentissage et formation professionnelle

Article 17.- Apprentissage

L'apprentissage s'accomplit conformément aux dispositions du titre Ier du livre 1er du code du travail.

Article 18.- Congé de formation professionnelle continue

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle et au perfectionnement des salariés agricoles. Les employeurs reconnaissent à tout salarié, quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans l'exploitation agricole, le droit à un congé pour suivre les cours professionnels et à subir les examens correspondants, dans les conditions prévues par le livre IX du code du travail.

Les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté (ou de six mois pour les jeunes de moins de vingt ans) ont droit, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, de s'absenter durant les heures de travail pour recevoir une formation professionnelle. Ces congés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent affecter en quoi que ce soit les droits du salarié sur le plan de l'ancienneté ou des congés annuels.

L'aménagement du congé pour formation professionnelle obéit aux règles fixées par les articles 19 à 21 de la présente convention.

(Avenant n° 20 du 19 avril 1983)

Article 18 Bis.- "Financement de la formation professionnelle continue

Les employeurs agricoles du département, désignés à l'alinéa ci-après sont affiliés au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (F. A. F. S. E. A.), 59, rue de Réaumur - 75002 PARIS.

Les employeurs visés ci-dessus sont les exploitants agricoles relevant de la présente convention collective, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient.

Les employeurs visés contribuent, dans le cadre du F. A. F. S. E. A., au financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation dont le taux est fixé à 0,10 % des salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

La cotisation visée à l'alinéa 3 est recouvrée par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La Caisse de Mutualité Sociale Agricole reversera le produit de cette cotisation au F. A. F. S. E. A. conformément au protocole qu'elle signera avec ce fonds.

En ce qui concerne les employeurs d'au moins 10 salariés en moyenne annuelle, assujettis à la contribution obligatoire créée par l'article L. 950-1 et suivants du code du travail, il est précisé :

- a - La cotisation créée par le présent article s'impute sur la contribution légale et les employeurs concernés peuvent demander au F. A. F. S. E. A. un récépissé qu'ils joindront à la déclaration annuelle n° 2483.
- b - Conformément à la convention du 23 novembre 1972 créant le F. A. F. S. E. A., la différence entre la cotisation créée par le présent article et la contribution légale obligatoire peut également être versée par les employeurs concernés en tout ou en partie au F. A. F. S. E. A. et ce, avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés au cours de l'année civile précédente."

Article 19.- Dépôt de la demande de congé

La demande de congé de formation professionnelle continue doit être formulée par le salarié auprès de l'employeur :

au plus tard soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue du travail d'au moins six mois ;

au plus tard trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de six mois ou à un stage à temps partiel ou lorsqu'il s'agit d'un congé particulier des moins de vingt ans.

Article 20.- Report de congé

La direction de l'exploitation peut différer la demande de congé et retarder le stage pour deux raisons :

ou bien les 2 % des effectifs sont déjà en stage (ou le nombre d'heures de stage déjà accordées dépasse 2 % des heures de travail de l'année, dans le cas d'établissement comportant moins de cent salariés) ; il est précisé que lorsque des travailleurs suivent des stages du fait de la seule décision de la direction de l'entreprise, le nombre de travailleurs ou le nombre d'heures de congé accordées alors sont divisées par deux pour le calcul des pourcentages précités ;

ou bien l'absence du salarié est jugée préjudiciable à la production et à la marche de l'entreprise. La décision ne peut alors être prise qu'après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel.

En cas de différend, l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre ; toutefois, les deux parties peuvent directement, s'il y a contentieux, en référer aux prud'hommes.

En aucun cas, la durée pendant laquelle un congé peut être différé ne saurait excéder un an.

Cette durée est ramenée à trois mois pour le congé particulier des moins de vingt ans.

Article 21.- Priorité des demandes de congé

Lorsque toutes les demandes présentées ne peuvent être satisfaisantes, en raison du pourcentage maximum d'autorisations susceptibles d'être accordées au même moment, la priorité est donnée dans l'ordre suivant :

aux demandes antérieures déjà différées ;

à celles qui sont formulées par les travailleurs dont le stage a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

à celles qui sont formulées par les travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE IV

Dispositions à caractère social

Article 22.- Application des lois sociales

Les employeurs et les salariés appliqueront toutes les dispositions législatives ou réglementaires concernant l'ensemble du régime agricole de protection sociale.

Article 23.- Sous-entreprise, marchandage

La sous-entreprise, ou marchandage, est interdite. Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur. Ce dernier a toujours, seul, la responsabilité directe de ses salariés, notamment en ce qui concerne les questions de salaires, de sécurité sociale, d'accidents du travail ainsi que les questions relatives à la présente convention.

L'entraide, telle qu'elle est définie par la loi, ne constitue pas la sous-entreprise ou le marchandage visés ci-dessus.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

Article 24.- Certificat de travail

Les employeurs, lorsqu'ils engagent un salarié, doivent exiger de celui-ci la présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail, délivré par l'employeur précédent et mentionnant que le salarié est "libre de tout engagement", sous peine de s'exposer, de la part de l'employeur précédent, à une demande de dommages et intérêts pour débauchage.

Article 25.- Embauchage

L'embauchage des salariés s'effectue soit par entente directe, soit par l'intermédiaire de la section départementale de l'Agence Nationale pour l'Emploi à GAP.

En vue d'assurer le plein emploi de la main-d'œuvre locale, les employeurs s'engagent à offrir les emplois disponibles, par priorité, aux salariés agricoles de la localité inscrits en qualité de demandeurs d'emploi.

(*Avenant n° 2 du 16 mars 1976*) "Conformément aux dispositions de l'article R. 321-2 du code du travail, l'employeur qui se propose de recruter du personnel doit adresser une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles si, dans les douze mois précédant la date envisagée pour recruter ce personnel, il a procédé à un ou plusieurs licenciements pour cause économique. »

Article 26.- Période d'essai

(*Avenant n° 2 du 16 mars 1976*) "Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La période d'essai est fixée, de part et d'autre, comme suit :

salariés permanents : quinze jours ;
salariés saisonniers : huit jours.

Pendant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle réelle est arrêtée à la fin de la période d'essai. Il en est fait mention sur les bulletins de paie."

Article 27.- Rupture de l'engagement à l'essai

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu, de part et d'autre, et sauf accord entre les parties, à un préavis fixé à :

un jour, si l'essai prévu était de huit jours ;
trois jours, si l'essai prévu était de quinze jours.

Lorsque la rupture de l'engagement à l'essai est due à une initiative de l'employeur, le salarié bénéficiera de deux heures payées par jour ouvrable pendant la période de préavis, afin de lui permettre de retrouver un emploi. Les heures d'absence ainsi rémunérées peuvent, le cas échéant, être regroupées au choix du salarié.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE Ier

Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

(Avenant n° 55 du 30 mars 2007)

Article 28.- Ouvriers agricoles

Niveau 1 – emplois de base

Echelon 1

Emploi comportant des travaux immédiatement reproductibles après simple démonstration, parfois répétitifs, et ne nécessitant pas de connaissance particulière. Ces travaux sont exécutés selon des consignes précises, sous surveillance.

Exemples :

Manœuvre, cueilleur, emballeur, préposé à l'éclaircissage, poseur de filets, etc.

Aide berger débutant, aide vacher débutant, aide porcher débutant sur l'exploitation, encadré par son responsable.

Entretien des clôtures, des bâtiments, etc.

Echelon 2

Emploi comportant des travaux sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un apprentissage nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi comporte l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi nécessite un minimum d'initiatives de la part du titulaire.

Exemples :

Cueilleur, emballeur, préposé à l'éclaircissage capable d'un minimum d'initiative.

Tailleur débutant qui travaille sous la surveillance d'une personne qualifiée. Il peut utiliser une scie à chaîne.

Conducteur à pied de transpalette électrique, motoculteur, moto houe, moto faucheuse, etc.

Aide-berger, aide-vacher, aide-porcher sur l'exploitation encadré par son responsable.

Niveau 2 – emplois spécialisés

Echelon 1

Emploi correspondant au référentiel du CAPA ou à une expérience professionnelle.

Cet emploi comporte des travaux d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

Les travaux sont exécutés à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et les incidents, de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent et alerter le responsable. L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail oralement.

Exemples :

A titre indicatif, l'expérience professionnelle pour accéder au niveau 2 peut nécessiter au moins 4 ans d'activité cumulée au niveau 1, échelon 2 dans les mêmes fonctions. Tailleur expérimenté.

Conducteur occasionnel de tracteur agricole, d'un chariot automoteur : l'ouvrier peut déplacer ce matériel d'un champ à l'autre.

Conducteur de passerelle automotrice.

Berger sachant travailler avec le chien, vacher, porcher débutants sur l'exploitation. Ils assument toute intervention nécessaire au suivi du troupeau.

Aide-berger d'alpage débutant ou aide-vacher d'alpage débutant.

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée du chef d'exploitation ou d'un salarié qualifié.

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel ou du cheptel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant et son suivi selon les consignes données.

Exemples :

Chauffeur de tracteur agricole attelé de machines à fonction simple, capable d'assurer l'entretien courant (graissage, niveaux...) des machines et matériels. Il est capable d'effectuer tous les travaux simples tels que : préparation des sols, engrais, semis, suivi des cultures (observation), récolte, transport, stockage et conditionnement, transformation d'aliments, etc.

Il prépare et réalise les traitements phytosanitaires sous la surveillance rapprochée du chef d'exploitation ou d'un salarié qualifié.

Cariste.

Berger sachant travailler avec le chien, vacher ou porcher, sur l'exploitation.

Aide-berger d'alpage ou aide-vacher d'alpage ayant déjà effectué une saison d'alpage complète.

Berger d'alpage débutant ou vacher d'alpage débutant, n'ayant aucune pratique professionnelle, sous la responsabilité de l'employeur.

Niveau 3 – emplois qualifiés

Echelon 1

Emploi correspondant au référentiel du BEPA ou à une bonne expérience professionnelle.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données par le chef d'exploitation. Il prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail, et si possible, par écrit.

Exemples :

Greffeur qualifié : maîtrise les techniques de taille et de greffe.

Conducteur de tracteur agricole, capable d'assurer le réglage des outils, l'entretien des instruments et accessoires, dont il est appelé à se servir. Il répare les pannes ou incidents les plus courants.

Conducteur de machines de l'exploitation, possédant un certificat d'aptitudes.

Berger sur l'exploitation sachant travailler avec le chien, il assure la gestion courante du cheptel : soins, entretien, alimentation.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande, quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution des travaux qui lui sont confiés.

L'expérience professionnelle correspond, au plus, à 4 années d'activité au cours des six dernières années à l'échelon 1 du niveau 3.

Exemples :

Berger d'alpage ayant effectué une saison au niveau 2 échelon 2.

Conducteur de poids lourd de l'exploitation agricole.

Niveau 4 – emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Emploi correspondant au référentiel technique du BTA ou Bac Professionnel ou à une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié assume la responsabilité de l'organisation et l'exécution du travail, dans le cadre des directives périodiques données par l'employeur ou le responsable, sur la planification du travail et les résultats attendus.

L'emploi exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant :

- d'optimiser l'utilisation des moyens mis à sa disposition,
- d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Le salarié est capable de transmettre les connaissances et savoir-faire professionnels auprès d'autres salariés.

De façon accessoire et temporaire, le salarié pourra organiser le travail en équipe de salariés permanents ou saisonniers en respectant les consignes de sécurité, dans le cadre de directives données par le chef d'exploitation.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail par écrit ou sur un support informatique.

Exemples :

Ouvrier capable de proposer des solutions, d'établir un plan de travail, d'évaluer les quantités de matériels à mettre en œuvre ou à affecter aux équipes, d'établir un calendrier d'opérations.

Ouvrier capable d'établir un compte rendu et de gérer un objectif de travail

Berger sur l'exploitation, il assure la gestion courante du cheptel : soins, entretien, alimentation, reproduction et naissances.

Echelon 2

Cet emploi peut comporter la participation à des fonctions complémentaires (participer aux discussions techniques) directement liées à son activité sous la responsabilité du chef d'exploitation ou d'un responsable (relations avec les fournisseurs, les clients ; gestion des approvisionnements ou des commandes ; suivi technique et économique des activités, enregistrement des données sur informatique etc.)

L'emploi peut également comporter de façon temporaire la nécessité d'organiser et de conduire le travail en équipe, de transmettre un savoir-faire, d'en contrôler son acquisition, à partir des directives données par le chef d'exploitation.

L'expérience professionnelle correspond, au plus, à 4 années d'activité au cours des 6 dernières années à l'échelon 1 du niveau 4.

Exemple :

Berger d'alpage, ayant effectué deux saisons au niveau 3 échelon 2.

(Avenant n° 55 du 30 mars 2007)

Article 29.- "Emploi des bergers d'alpage

Afin de prendre en compte la spécificité de l'emploi saisonnier des bergers d'alpage, les conditions et modalités, selon lesquelles une convention de forfait en heures peut être conclue entre employeurs et salariés, sont ainsi définies :

(Avenant n° 50 du 27 mai 2003)

Définition de l'emploi de berger d'alpage :

Le berger d'alpage est responsable de la gestion du troupeau et des ressources pastorales tout au long de la saison d'alpage. Il organise son temps de travail de façon autonome, dans le cadre de ses missions, définies ainsi :

- **La gestion du troupeau** comprend le gardiennage et la surveillance des animaux. Le berger aménage la garde en fonction des intempéries, sait réagir aux changements brutaux de climat, prend les décisions de première urgence. Il assure la gestion sanitaire, notamment le suivi de l'état général des animaux, la détection ainsi que les premiers soins à appliquer en relation avec un vétérinaire désigné par l'éleveur.
- **La gestion des ressources pastorales.** Le berger connaît et sait éviter les risques liés aux différents herbages : il organise la gestion de l'herbe et des parcours en accord avec l'éleveur. Il utilise et entretient les équipements pastoraux.
- **La gestion de l'environnement.** Elle correspond à la prévention et à la protection contre les prédateurs (mise en place de clôtures, travail avec un chien de troupeau), à la gestion des contraintes environnementales (mesures agro-environnementales en relations avec différents partenaires), à la gestion relationnelle avec le public utilisant les espaces pastoraux.

Conditions d'embauche :

Le contrat de travail du berger d'alpage est un contrat à durée déterminée écrit qui correspond à la saison d'alpage dont la durée, date de début et date de fin ou durée minimale, est inscrite au contrat.

Durée du travail et rémunération :

(Avenant n° 55 du 30 mars 2007)

Il est proposé au berger d'alpage des niveaux 2, 3 et 4 la conclusion d'une convention de forfait sur la base de 44 heures hebdomadaires réparties sur six jours, pour la réalisation d'un travail à temps complet.

Le mode de calcul forfaitaire de la rémunération sur la base de 44 heures hebdomadaires intègre le paiement de 35 heures normales, plus 9 heures supplémentaires, selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Dénonciation, reconduction, révision : ^o

La convention de forfait du contrat de travail pourra être dénoncée (avec lettre recommandée et accusé de réception) par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de 10 jours. La dénonciation de la convention de forfait n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail.

Les clauses de reconduction, révision ne sont pas applicables dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée."

^o exclu de l'extension

(Avenant n° 55 du 30 mars 2007)

Article 30.- Personnel de bureau et personnel assimilé

Personnel de bureau et personnel assimilé

Le personnel administratif et le personnel employé dans les bureaux et magasins annexes à une exploitation agricole est classé comme suit :

Niveau 1 Echelon 1

Employé(e) débutant(e) pendant une période maximale de trois mois.

NIVEAU 1 Echelon 2

Employé(e) sans qualification spéciale.

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière et s'acquitte de travaux simples, notamment de saisie et de classement.

NIVEAU 2 Echelon 1

Emploi correspondant au référentiel du C. A. P. ou à une expérience.

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques en secrétariat et/ou en comptabilité.

NIVEAU 2 Echelon 2

Il exécute tous les travaux de secrétariat ou il assure la tenue des états relatifs aux opérations comptables sous la responsabilité de la direction ou d'un comptable. Il peut établir les payes.

NIVEAU 3 Echelon 1

Emploi correspondant au référentiel du B. E. P. ou à une expérience professionnelle.

Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour assurer l'exécution de l'ensemble des opérations comptables et financières et le suivi de la gestion. Il suit la trésorerie et peut établir les budgets prévisionnels. Il organise seul son travail mensuel à partir des directives générales fournies par le responsable.

NIVEAU 3 Echelon 2

Outre les connaissances requises à l'échelon 1, le titulaire doit être capable de préparer le bilan, les comptes de résultat et les documents de gestion et de tableaux de bord nécessaires aux décisions de la direction, d'établir l'ensemble des déclarations administratives, fiscales et sociales. Il travaille en étroite collaboration sous le contrôle de l'employeur.

NIVEAU 4 Echelon 1

Emploi correspondant au référentiel du B.T.A. ou BAC professionnel ou à une expérience professionnelle.

Le titulaire, outre les capacités du niveau 3 échelon 2, assure dans le cadre d'une large autonomie, les liaisons avec l'environnement économique et social de l'entreprise (banques, organismes sociaux et fiscaux, fournisseurs et clients).

NIVEAU 4 Echelon 2

Le titulaire est appelé à exercer un rôle d'organisation, de gestion interne du travail et éventuellement de représentation ou à assurer toutes les fonctions d'un(e) assistant(e) de direction si la fonction est séparée du service comptable (préparation des plannings, suivi du recrutement, achats, suivi des temps de travail, gestion des horaires, etc.)".

CHAPITRE II

Salaire et accessoires du salaire

(Avenant n° 55 du 30 mars 2007)

Article 31.- Salaires

La révision de la valeur de chacun des échelons interviendra conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7 de la présente convention.

(Avenant n° 66 du 09/01/2019)

Article 32.- Grille des salaires

Sous réserve de l'application du SMIC, la dernière grille des salaires applicable est la suivante :

Position	à compter du 1 ^{er} janvier 2019	
	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel pour 151,67 heures
N1E1	10,03	1 521,25
N1E2	10,13	1 536,42
N2E1	10,17	1 542,48
N2E2	10,21	1 548,55
N3E1	10,28	1 559,17
N3E2	10,40	1 577,37
N4E1	10,62	1 610,74
N4E2	10,87	1 648,65

Article 33.- Salaire des jeunes travailleurs

La rémunération des salariés de moins de dix-huit ans est fixée comme suit par rapport à celle des ouvriers ou ouvrières adultes de la même catégorie professionnelle :

Avant dix-sept ans : 80 %

De dix-sept à dix-huit ans : 90 %.

Les abattements seront supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle agricole.

Toutefois ces salaires sont équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

Article 34.- Salaire des apprentis

La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré correspond à celle qui est prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 35.- Salaire des femmes

La rémunération des femmes sera la même que celle des hommes de la même catégorie professionnelle.

Article 36.- Changement temporaire d'emploi

Le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire.

Le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il y est employé.

Cette période ne peut excéder la durée de trois mois par an. Après ce délai, le salarié sera reconnu apte à remplir les conditions professionnelles lui donnant droit à tous les avantages de cette catégorie.

Les changements temporaires de catégorie n'influent en aucun cas sur la permanence de l'emploi.

Article 37.- Prestations en nature

La valeur des rémunérations en nature allouées par les employeurs à leurs salariés et qui vient en déduction des salaires fixés par les articles précédents est déterminée comme suit :

- 1° - Le prix journalier de la nourriture du salarié est fixé à deux fois et demie le montant du salaire horaire afférent au coefficient 100.
- 2° - La valeur mensuelle du logement est fixée à :
 - . cinq fois le montant du salaire horaire afférent au coefficient 100 par pièce habitable répondant aux conditions fixées par les règlements pris en application des articles 983 et suivants du code rural ;
 - . huit fois le montant du salaire horaire afférent au coefficient 100 par pièce habitable lorsque le logement bénéficie de tout le confort moderne.

Par dérogation à ces dispositions, l'évaluation de la valeur du logement peut être supérieure dès lors que sont remplies les conditions de caractère immobilier nécessaires à l'attribution de l'allocation de logement. La prestation logement est alors débattue entre les parties sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation.

Pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, le prix de la nourriture et du logement subit les mêmes abattements que leur salaire.

Les conditions d'attribution du logement de fonction seront réexaminées chaque fois que la situation familiale du salarié se modifiera.

Dortoir ou chambre commune

Dans les cas exceptionnels où les ouvriers couchent en dortoir ou en chambre commune répondant aux conditions fixées par l'arrêté préfectoral du 27 octobre 1982, le montant des indemnités mensuelles de logement est fixé à 20 F.

Logement des bergers en alpage

Le logement sera gratuit et devra comporter au minimum deux pièces dont une habitable.

- 3° - La valeur mensuelle du blanchissage et du raccommodage du linge personnel du salarié est fixée contractuellement dans la limite d'un maximum équivalent à huit fois le salaire horaire afférent au coefficient 100.
- 4° - Les denrées et fournitures fournies ou rétrocédées au salarié par l'employeur sont évaluées au prix à la production si elles proviennent de l'exploitation, au prix à la consommation dans le cas contraire.
- 5° - La valeur des terres mises par l'employeur à la disposition du salarié est fixée mensuellement à une fois le salaire horaire correspondant à l'indice 100, par 10 ares, avec maximum de 50 ares. Les gros travaux nécessités par la mise en valeur de ces terres seront assurés gracieusement par l'employeur.

Autres avantages

Les produits fournis au salarié par l'employeur sont déduits du salaire au prix à la production ou au prix payé par l'organisme collecteur en ce qui concerne les produits récoltés sur l'exploitation, et au prix acquitté par l'exploitant pour toutes les autres productions.

Par dérogation aux règles qui précèdent, l'évaluation des prestations en nature fournies au salarié ne peut en aucun cas avoir pour effet de réduire son salaire en espèces à moins de la moitié du salaire garanti conformément aux dispositions de l'article 15 de la présente convention et correspondant à la qualification professionnelle de l'intéressé.

Article 38.- Primes et indemnités

Aux salaires déterminés conformément aux dispositions du présent chapitre s'ajoutent les primes et indemnités suivantes dont mention devra être faite sur les bulletins de paie :

(Avenant n° 55 du 30 mars 2007)

1° Prime d'ancienneté

Tout salarié bénéficie au début de sa quatrième année de présence sur l'exploitation d'une majoration de 3 % de son salaire. Le taux de la prime est augmenté de 1 % par année supplémentaire avec un maximum de 10 %.

Le berger d'alpage classé au niveau 4 échelon 2 (N4E2) bénéficie au début de sa troisième saison dans l'entreprise d'une majoration de 2 % de son salaire. Le taux de la prime est augmenté de 1 % par saison supplémentaire avec un maximum de 10 %.

2° Prime pour travaux dangereux

Les salariés manipulant des produits dangereux ou effectuant des travaux insalubres (manipulations d'explosifs, utilisation de produits nocifs, dangereux, etc...) bénéficieront pendant la durée de ces travaux d'une majoration de salaire de 5 %.

3° Prime d'outillage

Le salarié fournissant ses outils bénéficiera d'une prime spéciale d'outillage dont le montant sera fixé contractuellement suivant l'importance de l'outillage fourni.

(Article 55 du 30 mars 2007)

4° Prime de panier

Les salariés travaillant sur des chantiers éloignés et dans l'impossibilité de prendre le repas de midi à leur domicile bénéficieront, s'ils ne sont pas nourris par l'employeur, d'une "prime de panier" dont le montant est fixé forfaitairement à une fois et demie le salaire horaire correspondant au niveau 1 échelon 1 (N1E1).

5° Primes de promotion sociale

Des primes de 5 points, 10 points, 20 points sont ajoutées au coefficient de tout salarié agricole lorsque celui-ci est titulaire d'un des diplômes suivants :

Brevet d'apprentissage agricole et certificat d'aptitude professionnel	5 points ;
Brevet d'enseignement professionnel agricole et brevet d'enseignement agricole ...	10 points ;
Brevet de technicien agricole	20 points .

CHAPITRE III

Durée du travail - Heures supplémentaires Repos hebdomadaire - Jours fériés

Article 39.- Durée du travail

(*Avenant n° 20 du 19 avril 1983*) "La durée normale du travail est fixée à trente-neuf heures par semaine. Par accord entre l'employeur et le salarié, le temps de travail hebdomadaire peut être aménagé de façon telle qu'il soit réparti sur cinq jours et demi ou cinq jours."

Article 40.- Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées chaque semaine au-delà de la durée normale de trente-neuf heures donnent lieu à majoration de salaire fixée comme suit :

(*Avenant n° 20 du 19 avril 1983*)

- " 25 % au-delà d'une durée de trente-neuf heures jusqu'à quarante-sept heures inclusivement,
- 50 % à compter de la quarante-huitième heure."

Elles doivent être justifiées par des travaux urgents et les nécessités en main-d'œuvre.

En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de (*Avenant n° 20 du 19 avril 1983*) "quarante six heures" la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période (*Avenant n° 20 du 19 avril 1983*) "*quelconque*² de douze mois" consécutifs et à plus de (*Avenant n° 20 du 19 avril 1983*) "quarante-huit heures" la durée du travail au cours d'une même semaine.

En cas de circonstances exceptionnelles, et pour certains types d'activités, des dérogations à la durée maximale du travail peuvent être accordées conformément aux dispositions de l'article 994 du code rural et des textes pris pour son application.

Elles devront faire l'objet d'une demande adressée à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Article 41.- Heures de nuit

(*Avenant n° 2 du 16 mars 1976*) "Sous réserve de l'article 66 ci-après, le travail de nuit doit être exceptionnel et nécessité par des besoins impératifs de la production. Il se situe entre vingt-deux heures et six heures du matin. Toute heure de travail effectuée la nuit donne lieu à récupération au cours de la journée suivante à raison d'une heure trente contre une heure de travail de nuit.

² Le terme "*quelconque*" est exclu de l'extension

Si en raison des impératifs de la production, ce repos compensateur ne peut être accordé, la rémunération des heures de travail de nuit est majorée de 50 %.

Ces heures de travail sont alors comptées à part et n'entrent pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires hebdomadaires."

Article 42.- Repos hebdomadaire

(Avenant n° 2 du 16 mars 1976) "Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche peut être admis par roulement sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

L'ouvrier ayant travaillé le dimanche pour assurer les travaux ci-dessus indiqués a droit à un jour de repos en semaine.

Des dérogations au repos hebdomadaire peuvent être accordées conformément aux dispositions de l'article 997 du code rural et du décret du 17 octobre 1975 modifié. Elles doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Toutefois, ces dérogations ne peuvent concerner les enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances."

Article 43.- Jours fériés

(Avenant n° 39 du 26 novembre 1993)

"Sont considérées comme jours fériés, les journées suivantes :

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

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

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

La rémunération d'un jour férié est fonction de la qualité du salarié :

a - Salarié mensualisé :

il ne subit aucune diminution de sa rémunération habituelle. Les salaires mensuels sont ainsi versés sans réduction.

b - Salarié rémunéré à l'heure :

- pour le 1er mai : aucune diminution de la rémunération habituelle ;
- pour les autres jours fériés : indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour qui le suit, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois, de date à date, lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 p. 100 du montant total du salaire payé.

Si exceptionnellement un jour férié est travaillé, le salarié bénéficie d'un jour de repos compensateur qu'il choisit dans le mois civil qui suit.

Si en raison des impératifs de la production ce repos compensateur ne peut être accordé, la rémunération des heures de travail est alors majorée de 100 p. 100."

Article 44.- Absences

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Sont notamment considérés comme motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents médicalement constatés dont sont victimes les salariés ou les membres de leur famille.

Toute absence non autorisée ou motivée se prolongeant au-delà de trois jours ouvrables peut être considérée comme un abandon de l'emploi, la rupture du contrat de travail incombant au salarié.

CHAPITRE IV

Paie

Article 45.- Périodicité de la paie

La paie est faite au siège de l'exploitation pendant les heures de travail. Elle s'effectue selon la périodicité suivante :

- chaque mois, pour les ouvriers permanents ou les ouvriers saisonniers engagés pour plus d'un mois ;
- chaque semaine, pour les ouvriers occasionnels ;
- chaque jour, pour les ouvriers journaliers.

Article 46.- Bulletin de paie

(Avenant n° 31 du 26 juin 1990) " Lors de chaque paie, l'employeur est tenu de remettre au salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R 143-2 du code du travail."

Article 47.- Livre de paie

Les mentions portées sur le bulletin de paie visé à l'article précédent seront obligatoirement reportées sur un livre de paie, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 48.- Acomptes

Les ouvriers permanents et les ouvriers saisonniers payés mensuellement pourront obtenir, dans l'intervalle séparant deux paies, des acomptes dont le montant ne pourra dépasser 80 % du salaire correspondant au travail effectué.

CHAPITRE V

Congés

Article 49.- Congés payés

Les congés annuels payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les absences de plus de huit jours continus au titre des congés payés ne peuvent être exigées par le personnel des établissements assujettis pendant la période des grands travaux.

Ces périodes s'échelonnent comme suit :

Arboriculture : du 15 juillet au 15 novembre.

Autres professions :

- régions agricoles de haute montagne (situées au-dessus de 1000 mètres d'altitude) : du 15 juillet au 30 septembre ;
- autres régions agricoles : du 15 juin au 15 octobre.

Article 50.- Congés spéciaux

(Avenant n° 31 du 26 juin 1990) "Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- ◆ quatre jours pour le mariage du salarié ;
- ◆ trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour le même enfant en vertu des articles L 122-26 et L 122-26-1 du code du travail ;
- ◆ deux jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- ◆ un jour pour le mariage d'un enfant ;
- ◆ un jour pour le décès du père ou de la mère.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, et dans les mêmes conditions, le salarié justifiant de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement a droit à une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- ◆ un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- ◆ trois jours au maximum pour la présélection militaire."

Congés des mères de famille

Toute femme salariée bénéficie de deux jours de congé payé supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de quinze ans et vivant à son foyer.

La femme salariée ou apprentie, âgée de moins de vingt-et-un an au 30 avril de l'année précédente, bénéficie de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de quinze ans et vivant à son foyer.

Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé réglementaire n'excède pas six jours.

Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Des congés non rémunérés seront accordés aux salariés et apprentis âgés de moins de vingt-cinq ans pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse.

Ces congés seront octroyés en application des dispositions des articles L. 225-1 à L. 225.5 et R. 225-1 à R 225-10 du code du travail.

Toutefois, ces mêmes congés ne pourront être exigés durant les périodes de grands travaux définies à l'article 49 de la présente convention.

Congés d'éducation ouvrière

Des congés seront accordés aux salariés pour leur permettre de participer à des stages d'éducation ouvrière dans les conditions et limites fixées par les articles L. 451-1 à L. 451-4 et R. 451-1 à R. 451-4.

Ces congés, quelle qu'en soit la durée, feront l'objet d'une rémunération à la charge de l'employeur, dans la limite de trois journées par an, sur production d'une attestation de présence aux stages établie par un centre reconnu par un texte réglementaire.

CHAPITRE VI

Suspension du contrat de travail

Article 51.- Maladies et accidents de la vie privée

Toute interruption du travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenu au salarié ne peut constituer un motif de rupture du contrat de travail dès lors que la durée de cette interruption est inférieure à trois mois. Pendant cette période, le salarié continue à bénéficier des prestations en nature prévues au contrat de travail, suivant les taux fixés par la présente convention.

Dès sa guérison, le salarié dont l'interruption de travail a duré moins de trois mois est réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique dûment constatée par le médecin du travail.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté se prolonge au-delà de trois mois, le contrat de travail peut être rompu.

Si la rupture est due à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve une priorité d'embauchage pendant les six mois qui suivent la date de la rupture du contrat de travail.

Article 52.- Maladies professionnelles et accidents du travail

(Avenant n° 31 du 26 juin 1990) "Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie, ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé conformément à l'avis de la C. O. T. O. R. E. P.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Au cours, ou à l'issue des périodes de suspension, il ne peut être mis fin au contrat de travail du salarié que dans les conditions fixées par les articles L. 122-32-2 et suivants du code du travail."

(Avenant n° 38 du 12 juillet 1993) prenant effet au 01/01/1994

Article 52 bis.- "Garantie de salaire en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident

"Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, le salarié bénéficiaire des dispositions de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 recevra, pendant 45 jours, 90 % de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler. Ce temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté au-delà de trois ans, sans que ce temps d'indemnisation puisse dépasser 135 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Le salarié ainsi rémunéré est réputé rempli des droits qu'il tient de l'article 7 de l'accord interprofessionnel susvisé.

La gestion de la garantie est confiée à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (C. A. M. A. R. C. A.) pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction. Le siège est situé 8 et 10, rue d'Astorg 75413 PARIS CEDEX 08.

L'allocation complémentaire sera payée au salarié bénéficiaire par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole des Alpes de Haute Provence et des Hautes-Alpes conjointement aux indemnités journalières légales à l'aide du même décompte et selon les mêmes modalités.

Le financement de la garantie est assuré par une cotisation assise sur les rémunérations brutes versées aux salariés permanents.

La cotisation *fixée à 0,66 % au 1er janvier 1994*^o couvre les charges sociales patronales. Elle est à la charge exclusive de l'employeur".

Article 53.- Service militaire légal

Le salarié appelé à effectuer son service militaire légal sera réintégré de plein droit dans son emploi dans le mois qui suit sa libération, sous réserve d'avoir informé son employeur, par lettre recommandée avec demande d'acquiescement de réception, un mois au moins avant la date de cette libération, de son intention de reprendre ses fonctions.

Le salarié qui, à l'expiration de son service militaire légal n'aura pu, pour quelque cause que ce soit, être réintégré dans son emploi bénéficiera d'une priorité d'embauchage pendant une durée d'un an à dater de sa libération.

Les dispositions du présent article sont applicables aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux, ainsi qu'aux jeunes gens qui ayant cessé d'être aptes au service militaire légal après leur incorporation, ont été renvoyés dans leurs foyers.

Article 54.- Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

La réintégration est de plein droit pour les salariés appelés à effectuer un service militaire préparatoire ou rappelés sous les drapeaux à quelque titre que ce soit.

Article 55.- Continuité de services

Les suspensions du contrat de travail visées au présent chapitre ne constituent pas une interruption de la continuité de services.

Les dispositions de l'article 52 bis ne sont pas applicables aux employeurs justifiant d'une adhésion antérieure auprès d'une autre institution dès lors que celle-ci assure une garantie au moins équivalente."

^o Le membre de phrase "*fixée à 0,66 p 100 au 1^{er} janvier 1994*" est exclu de l'extension

Article 56.- Remplacements

Lorsque l'employeur a été, dans l'une des hypothèses visées au présent chapitre, privé des services d'un salarié et se trouve dans l'obligation de le remplacer, il est tenu d'informer le remplaçant du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement du remplaçant intervient à la date de réintégration du titulaire de l'emploi et donne lieu à un préavis de quinze jours.

CHAPITRE VII

Résiliation du contrat de travail

Article 57.- Contrats à durée déterminée

Les contrats conclus pour une durée déterminée conservent tous leurs effets jusqu'à la date fixée pour leur terme.

En particulier, et sauf cas de force majeure, les salariés exécutant un travail à la tâche sont tenus de le terminer dans les conditions prévues par leur contrat. Sauf faute lourde imputable à l'autre partie, il ne peut être rompu avant le terme par la volonté d'une seule des parties.

Toute rupture avant terme non motivée par une faute lourde est sanctionnée par une indemnité au profit de la partie lésée. (*Avenant n° 2 du 16 mars 1976*) "Toutefois, lorsque cette indemnité sera à la charge du salarié, son montant sera calculé conformément aux dispositions de l'article R. 145-2 du code du travail fixant les proportions dans lesquelles sont cessibles les rémunérations."

Le contrat à durée déterminée qui arrive à expiration peut être prorogé soit tacitement, soit expressément. S'il y a prorogation tacite, le contrat qui commence à l'expiration de l'ancien est considéré comme étant à durée indéterminée.

Article 58.- Contrats à durée indéterminée

Les contrats de travail conclus sans détermination de durée peuvent cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles définies ci-après :

En cas de démission, la durée du préavis est fixée à :

- salarié payé à l'heure ou à la semaine : huit jours ;
- salarié payé au mois : un mois.

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit à un délai-congé déterminé comme suit :

- si le salarié a moins de six mois de présence :
 - huit jours si l'ouvrier est payé à la journée ou à la semaine ;
 - un mois s'il est payé au mois ;
- si le salarié a de six mois à deux ans de présence : un mois ;
- si le salarié a plus de deux ans de présence : deux mois.

Pour être valable, la résiliation d'un contrat à durée indéterminée doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception.

(Avenant n° 31 du 26 juin 1990) abrogation du 5ème alinéa.

(Avenant n° 2 du 16 mars 1976) "En outre, en cas de licenciement, la durée du préavis ci-dessus définie est doublée pour les mutilés atteints d'une invalidité au moins égale à 60 % ainsi que pour les travailleurs handicapés classés en catégorie C (handicap grave) par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

Cependant, cette mesure ne pourra avoir pour effet de porter au-delà de deux mois la durée du délai-congé."

(Avenant n° 31 du 26 juin 1990)

Article 58 bis- "Procédure concernant les licenciements autres que disciplinaires"

1 - Règles générales

Pour tout licenciement autre que disciplinaire, et à l'exception des licenciements pour motif économique de 10 salariés et plus sur 30 jours dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre doit indiquer l'objet de la convocation et la faculté offerte au salarié de se faire assister par une personne de son choix dans les conditions fixées par l'article L 122-14 du code du travail.

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

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix extérieure à cette dernière, inscrite sur la liste dressée par le Préfet conformément aux dispositions des articles L. 122-14 et D. 122-3 du code du travail.

Le licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre doit, dans tous les cas, énoncer le ou les motifs de licenciement.

La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date de l'entretien préalable (le jour franc commence à 0 heure et finit à 24 heures).

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

2 - Règles particulières au licenciement pour motif économique

Les salariés licenciés pour motif économique ont la faculté d'adhérer à une convention de conversion.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique doit informer individuellement chaque salarié concerné, par un document, de cette faculté d'adhérer à une convention de conversion.

Lorsque le nombre de licenciements pour motif économique est inférieur à 10 dans une même période de 30 jours (ou lorsqu'il est supérieur à ce chiffre dans une entreprise dépourvue des institutions

représentatives du personnel), le document en cause est remis au salarié concerné lors de l'entretien préalable visé en 1 ci-dessus. Le salarié dispose alors d'un délai de réponse de 21 jours.

En cas d'acceptation par le salarié de la convention de conversion, le contrat de travail est rompu d'un commun accord à l'expiration du délai de 21 jours. Le salarié et l'employeur peuvent convenir de reporter cette rupture pour une durée de deux mois au maximum.

Lorsque le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours), la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de 7 jours à compter de la date de l'entretien préalable (15 jours s'il s'agit d'un membre du personnel d'encadrement).

L'employeur peut adresser la lettre recommandée de licenciement avant la fin de la période de réflexion du salarié. Dans ce cas, la lettre doit rappeler le délai dont dispose le salarié pour accepter la convention de conversion, et préciser qu'en cas de refus, cette lettre constitue bien la notification du licenciement.

La lettre de licenciement pour motif économique doit énoncer les motifs économiques ou de changement technologique invoqués par l'employeur. En outre, ce dernier est tenu, à la demande écrite du salarié, de lui indiquer par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 321-1-1 du code du travail.

A cet effet, le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 10 jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. L'employeur doit lui répondre par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié.

La lettre de licenciement doit mentionner la priorité de réembauchage d'une durée d'un an, instituée par l'article L. 321-14 du code du travail et ses conditions de mise en oeuvre.

2-1 Exploitations de moins de 11 salariés

La convocation à l'entretien préalable doit être adressée au salarié sept jours au moins avant la date fixée pour l'entretien.

Le salarié convoqué à l'entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique peut se faire assister dans les conditions rappelées en 1 ci-dessus, ou par un salarié d'une autre entreprise relevant de la présente convention collective.

En ce dernier cas, le salarié appelé à assister à un entretien préalable doit, dès que possible, en avertir son employeur. Il dispose d'une autorisation d'absence payée au plus égale à deux heures.

L'employeur qui a convoqué à l'entretien préalable doit rembourser à l'employeur du salarié assistant le montant des salaires ainsi avancés et les charges sociales correspondantes.

Dans les exploitations de moins de 11 salariés, l'employeur peut également se faire assister au cours de l'entretien par un autre employeur relevant de la présente convention collective.

2-2 Information de l'Administration en cas de licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés sur 30 jours

Ces licenciements doivent être portés à la connaissance du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement.

L'employeur doit, à cette occasion, préciser ses nom et adresse, la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise, ou de l'établissement, les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés, ainsi que la date de notification du licenciement aux salariés concernés.

2-3 Licenciements pour motif économique de 10 salariés et plus sur 30 jours

Les licenciements doivent respecter la procédure particulière fixée par le code du travail et l'accord national sur l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986 modifié."

Article 59.- Indemnités de licenciement

(Avenant n° 31 du 26 juin 1990) "L'indemnité de licenciement accordée aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté chez l'employeur est égale, par année de service dans l'entreprise, à 1/10ème de mois de salaire.

Au-delà de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité est égale à 1/10ème de mois par année d'ancienneté, plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté supérieure à 10 ans.

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

(Avenant n° 31 du 26 juin 1990)

Article 59 bis.- "Protection des salariés et droit disciplinaire

Les salariés bénéficient des dispositions des articles L. 122-40 à L. 122-46 et R. 122-17 à R. 122-19 du code du travail.

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix extérieure à l'entreprise, inscrite sur la liste dressée par le Préfet conformément aux articles L. 122-14 et D. 122-3 du code du travail. L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance à moins que ce fait ait donné lieu, dans le même délai, à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

La convocation à l'entretien préalable indique l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié, elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien ; elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix comme indiqué ci-dessus.

Cette convocation est écrite. Elle est soit remise en main propre contre décharge dans le délai de deux mois précité, soit adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée dans le même délai.

La sanction prise fait l'objet d'une décision écrite et motivée.

La décision est notifiée au salarié soit sous la forme d'une lettre remise en main propre de l'intéressé contre décharge, dans le délai d'un mois suivant l'entretien, soit par l'envoi, dans le même délai, d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception."

Article 60.- Dispositions diverses relatives au délai-congé et à l'indemnité de licenciement

En ce qui concerne le délai-congé et l'indemnité de licenciement, les circonstances qui, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de la convention collective, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraîneraient la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions concernant le délai-congé et l'indemnité minimum de licenciement.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Article 61.- Absences pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis et dans le cas de renvoi seulement, les salariés licenciés bénéficieront d'absences payées d'une durée d'un jour par semaine.

Ces journées dont le choix est laissé au salarié, pourront être regroupées par périodes n'excédant pas deux jours ouvrables.

L'employeur délivrera au salarié licencié, sur sa demande, une attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouvera libre de tout engagement sur le modèle en annexe.

Article 62.- Réduction du préavis

Les salariés licenciés par l'employeur ayant retrouvé un emploi pendant le préavis sont autorisés à occuper cet emploi sous réserve d'en aviser leur premier employeur dans un délai fixé à deux jours.

Article 63.- Certificat de travail - Reçu pour solde de tout compte

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié licencié, ou démissionnaire, un certificat de travail conforme au modèle en annexe.

Le reçu pour solde de tout compte (voir en annexe) souscrit par un salarié lors de la résiliation du contrat de travail ne met obstacle à l'action ultérieure du salarié que si celui-ci n'a pas dénoncé ledit

reçu par lettre recommandée adressée à l'employeur dans le délai de deux mois à compter de sa signature.

Cette dénonciation n'est toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir.

Article 64.- Dispositions applicables aux salariés disposant d'un logement de fonction

Lorsqu'un salarié occupe, seul ou avec sa famille, un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit du fait de la cessation dudit contrat, libérer ce logement dès la fin du préavis.

CHAPITRE VIII

Hygiène, protection, sécurité des travailleurs

Article 65.- Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, pendant les vacances scolaires, les enfants peuvent accomplir certains travaux légers dans le respect des conditions fixées par l'arrêté interministériel du 3 décembre 1970 modifié, et sous réserve que soit assuré aux intéressés un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congé.

En outre les employeurs seront tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Article 66.- Travail des femmes et des jeunes gens

Les femmes et les jeunes gens âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est à dire se situant entre 22 heures et 6 heures.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions d'emploi des femmes en état de grossesse et les dispositions relatives aux femmes en couches seront scrupuleusement respectées.

Article 67.- Protection des travailleurs

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de vêtements et de matériel de protection.

L'employeur mettra, d'autre part, à la disposition des ouvriers au cours du travail, les produits nécessaires au nettoyage des mains : eau, savon, essuie-mains et dans la mesure du possible, les installations nécessaires aux soins corporels.

Article 68.- Travaux insalubres et nocifs

L'employeur occupant le personnel à des travaux salissants, insalubres et nocifs devra fournir gratuitement des vêtements spéciaux, le temps et les produits nécessaires à la toilette.

Les masques, les bottes, les gants et vêtements indispensables pour l'épandage des engrais et l'utilisation des produits insecticides et anticryptogamiques seront fournis gratuitement et resteront la propriété de l'employeur.

L'emploi par les salariés des moyens de protection appropriés est obligatoire. Dans toutes les exploitations occupant en permanence au moins cinq salariés, des douches avec appareil fonctionnant à eau chaude et eau froide, seront mises à la disposition du personnel.

Article 69.- Machines agricoles

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

Les machines anciennes non pourvues de ces dispositifs mais sur lesquelles il est possible de les adapter devront également en être pourvues.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à promouvoir et à mettre en oeuvre toute mesure tendant à assurer la sécurité des conducteurs de tracteurs contre les risques de renversement ou de cabrage.

Les conducteurs d'engins, camions, tracteurs, moissonneuses-batteuses, recevront une ceinture de protection abdominale avec obligation de la porter.

Article 70.- Intempéries

a) En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel aux précipitations atmosphériques, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper, dans la mesure du possible, à l'intérieur des bâtiments de l'exploitation. Des vêtements imperméables seront mis à la disposition des ouvriers obligés de travailler dehors.

b) Les employeurs qui, durant la période d'hiver, occuperont leurs salariés à des travaux à l'extérieur devront leur fournir gratuitement des vêtements imperméables et chauds.

CHAPITRE IX

Dispositions relatives au dépôt et à l'extension de la convention

Article 71.- Dépôt de la convention

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés au greffe du tribunal d'instance de GAP.

Article 72.- Extension de la convention

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

Fait à GAP, le 4 mars 1975.

Ont signé :

La Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Alpes ;

(Avenant n° 41 du 30 juin 1995)

"La Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Hautes-Alpes" ;

L'Union départementale des syndicats C. G. T. ;

L'Union départementale des syndicats C. F. D. T. ;

L'Union départementale des syndicats F. O.

ANNEXE I

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Employeur

Adresse

Matricule employeur

M. (Nom, prénoms)

Adresse

Numéro de sécurité sociale

a fait partie de notre personnel du 19 au 19

en qualité de

.....

M.

nous quitte, ce jour, libre de tout engagement.

Fait à , le 19

signature de l'employeur
(nom et qualité du signataire)

ANNEXE II

RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussigné (Nom, prénom)

demeurant à (Adresse).....

reconnais avoir reçu de la Société.....

....., mon ex-employeur, mon certificat de travail et mon attestation ASSEDIC, et pour solde de tout compte, la somme de.....€ en paiement des salaires, accessoires de salaire et toutes indemnités, quels qu'en soient la nature ou le montant, qui m'étaient dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail.

Cette somme se décompose ainsi :

- * Solde de salaire : €
- * Prorata (1)
 - de gratifications : €
 - de 13^e mois : €
- * Indemnité de congés payés : €
- * Indemnité compensatrice de préavis (2) : €
- * Indemnité de licenciement : €
- * Divers : €

Je suis informé que ce reçu peut être dénoncé dans les 6 mois à compter de la date indiquée ci-après et que passé ce délai, je ne serai plus en droit de le contester.

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à, le..... en double exemplaire.

"Pour solde de tout compte" (3)

Signature du salarié

.....

(1) Le cas échéant

(2) En cas de préavis non effectué

(3) A écrire de votre propre main.