Savoie et Haute-Savoie (ex-IDCC 8826) Accord collectif du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Avenant n° 9 du 25 mai 2023)

Etendu par arrêté du 10 avril 2024 JORF 20 avril 2024

IDCC

- 7024

SIGNATAIRES

- Fait à :

Fait à Saint-Baldoph, le 25 mai 2023. (Suivent les signatures.)

- Organisations d'employeurs :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ; Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie,

- Organisations syndicales des salariés :

CFDT des Savoie ; CFTC ; SNCEA CFE-CGC ; CGT ; FO,

NUMÉRO DU BO

- 2024-3

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

(1) Les dispositions de l'avenant sont étendues à l'exclusion des champs professionnels couverts par la convention collective nationale du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)

Préambule

Article

En vigueur étendu

Le présent avenant est rédigé en application de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 pour la production agricole et les CUMA (IDCC 7024), étendue par arrêté interministériel du 2 décembre 2020 dont le sommaire est annexé en annexe II du présent accord.

La convention collective de travail du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les CUMA des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie (IDCC 8826) étendue par arrêté ministériel du 18 janvier 2013, ainsi que ses avenants numérotés de 1 à 7 étendus, ne sont pas remis en cause et deviennent un accord collectif étendu le 1er avril 2021 en application de l'article L. 2232-5 du code du travail.

Cet accord est amendé par le présent avenant de révision, dont l'objet est la conservation des dispositions de l'accord collectif du 6 août 2012 qui sont plus favorables aux salariés que les dispositions de la convention collective nationale agricole, ainsi que pour la facilité de leur application pour les employeurs et les salariés.

L'accord du 6 août 2012 est mis à jour pour les dispositions suivantes.

La branche de la production agricole étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Titre Ier Objet et validité de la convention. Dispositions d'ordre général

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Champ d'application territorial

Le présent accord collectif de travail détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitation et entreprises dépendantes du champ d'application professionnel ci-dessous défini, et ayant leur siège social dans les départements de Savoie ou de Haute-Savoie.

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés :
– des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, y compris celles exerçant des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des activités d'accueil touristique situées dans l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci tel l'hébergement et la restauration ;
– des entreprises de travaux agricoles ;
– des coopératives d'utilisation de matériel en commun.

Chapitre II Durée, révision et dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

Durée. Date d'effet

Le présent accord collectif est conclu pour une indéterminée. Il prend effet à dater du 1er jour du mois suivant celui au cours duquel sera publié son arrêté d'extension.

Article 3 (1)

En vigueur étendu

Révision

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'un des signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres signataires et à la DDETS.

La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, l'organisation demanderesse devra informer les directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités des départements de Savoie et de Haute-Savoie. Une réunion de commission mixte devra se tenir dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande de révision.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-4 et L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Dénonciation

La dénonciation pourra être effectuée par tout ou partie des signataires ; elle devra être notifiée aux autres signataires de l'accord territorial par lettre recommandée avec accusé de réception.

La déclaration de dénonciation devra également être déposée en deux exemplaires, dont un sous forme numérique auprès des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités de Savoie et de Haute-Savoie.

Il est fait application des articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du code du travail.

Après la déclaration de dénonciation, le présent accord collectif étendu demeurera en vigueur pendant une période de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si le présent accord collectif étendu dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord pendant cette période, les salariés conserveront les avantages individuels acquis du fait de l'accord territorial dénoncé.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Participation aux commissions mixtes et instances paritaires prévues par la convention collective

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective.

L'autorisation d'absence des salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective devra être demandée à l'employeur par le salarié, dès qu'il aura connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

En application de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés participant aux commissions mixtes et aux commissions paritaires, seront indemnisés pour leurs pertes de salaires et pour leurs déplacements, selon les modalités fixées par l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

Article 6

En vigueur étendu

Commission paritaire d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est créé une commission paritaire chargée d'examiner toutes difficultés pouvant survenir dans l'interprétation des clauses du présent accord.

Cette commission est notamment compétente pour connaître des difficultés survenant en matière de modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Elle est composée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations patronales signataires (FDSEA des Savoie, fédération départementale des CUMA de Haute-Savoie et fédération départementale des CUMA de Savoie).

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires et désignés dans les mêmes conditions, sont appelés à les remplacer si nécessaire.

La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié, ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisine doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission qui est assurée par l'organisation représentative des employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés et par un représentant d'un syndicat employeur. Un représentant de la DRETS peut assister à la commission.

L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci.

La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. Elle ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité de ses membres. Ses avis sont motivés.

Article 7

En vigueur étendu

Commission de conciliation

Les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation du présent accord sont portés, dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail, devant la section compétente de la commission régionale agricole de conciliation Auvergne-Rhône-Alpes.

Cette possibilité n'est pas de nature à exclure les dispositions de l'article L. 1411-1 du code du travail relatives à la compétence de la juridiction prud'homale en matière de conciliation.

Chapitre III Droits individuels et collectifs

Article 8

En vigueur étendu

Liberté syndicale. Exercice du droit syndical

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

En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions de la deuxième partie, livre premier du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement.

Sur demande de leur syndicat, présentée à l'employeur au moins trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Sauf cas exceptionnel, ce délai est porté à un mois pendant les périodes de grands travaux définis à l'article 48 de l'accord collectif étendu.

Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être déplacées dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures ainsi déplacées ne constituent pas des heures supplémentaires et sont payées au tarif des heures normales.

Dans les conditions fixées par l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale peut être créée pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

En application de l'article L. 3142-7, tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

1. Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricole 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.

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 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 au 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.

S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au 1er alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Comme il est stipulé à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

2. Représentant de la section syndicale

Comme il est stipulé à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

3. Représentants de proximité

Conformément aux dispositions légales (art. 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 9

En vigueur étendu

Principe de non-discrimination

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Article 10

En vigueur étendu

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Article 11

En vigueur étendu

Instances représentatives du personnel

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Titre II

Chapitre 1er Dispositions relatives à l'embauche

Article 12

En vigueur étendu

Embauche pour une durée déterminée

L'embauche pour une durée déterminée doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, et ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat peut prendre la forme d'un titre emploi simplifié agricole (TESA) sous respect des conditions posées par la loi.

Article 13

En vigueur étendu

Embauche pour une durée indéterminée

À temps plein

L'établissement d'un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire pour un salarié embauché à temps plein, mais recommandé pour des raisons pratiques et de sécurité juridique.

Ce document précise la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et la classification professionnelle correspondante. Toute clause particulière, non contraire à la présente convention peut y être indiquée.

À défaut de contrat écrit, le premier bulletin de paie délivré à l'expiration de la période d'essai tiendra lieu d'engagement réciproque, sous réserve de comporter les indications prévues au deuxième alinéa ci-dessus.

À temps partiel

L'établissement d'un contrat de travail écrit est obligatoire si le salarié est embauché à temps partiel.

Ce document précise notamment les mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Article 14

En vigueur étendu

Embauche en contrat de travail intermittent

Comme il est stipulé à l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour 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.

Ces dispositions s'appliquent :
– dans les exploitations de polyculture élevage : aux emplois salariés attachés à la production et à la transformation des produits ;
– dans les exploitations horticoles et pépinières : aux emplois salariés attachés à la production et à la vente des végétaux ;
– dans les exploitations maraîchères : aux emplois salariés attachés à la production et à la vente de légumes ;
– dans les exploitations viticoles : aux emplois salariés attachés au travail dans les vignes ;
– dans les exploitations arboricoles : aux emplois salariés attaché à la production et à la commercialisation des fruits ;
– *dans les entreprises de travaux agricoles : aux emplois salariés attachés aux travaux de récolte* (1) ;
– dans les CUMA aux emplois salariés visés ci-dessus selon l'appartenance des utilisations de la CUMA aux différentes filières visées ci-dessus.

(Avenant n° 4 du 26 janvier 2017.)

(1) Tiret exclu de l'extension en ce que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers sont exclues du champ de l'avenant.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)

Article 15

En vigueur étendu

Communication du présent accord

L'employeur doit tenir à la disposition de son personnel un exemplaire à jour de la présente convention.

Article 16

En vigueur étendu

Période d'essai

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

L'intitulé de la convention et le lieu où elle peut être consultée sont communiqués au salarié lors de l'embauche et font partie des affichages obligatoires dans l'entreprise.

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

Chapitre Ier

Article 17

En vigueur étendu

Classification des emplois

Seules les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent en ce qui concerne la classification des emplois. La classification d'emploi s'exprime désormais en nombre de points et en coefficient d'emploi, lesquels intègrent des paliers.

Chapitre II Rémunération

Article 18

En vigueur étendu

Salaires horaires minima

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 et ses avenants, dans son annexe « grille de salaire », soit par le présent accord territorial au mieux disant.

Article 19

En vigueur étendu

Avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie, ne peuvent être supérieures aux sommes de l'application des règles ci-après.

Les retenues au titre de la nourriture et ou du logement sont opérées sur chaque paie mensuelle.

1° Nourriture (évaluation journalière)

Pour le salarié nourri, la fourniture des différents repas (matin, midi et soir), est évaluée à deux fois le taux horaire afférent au palier 1.

Si le salarié ne prend pas l'un des principaux repas du matin, midi, ou soir, il sera déduit une fois le taux horaire du palier 1.

2° Logement

Lorsque l'employeur met à la disposition de son salarié un logement de fonction, ce logement constitue un accessoire du contrat de travail. Il doit être décent, c'est-à-dire ne pas présenter de risque manifeste pour la sécurité physique, et la santé des salariés et doit être pourvu des équipements habituels permettant d'habiter un logement : eau, électricité, installations sanitaires, etc.

Un avenant au contrat ou une clause spécifique du contrat de travail est établi et signé en autant d'exemplaires que de parties. Ce document précise obligatoirement la nature des locaux mis à la disposition et servant de base à l'évaluation de l'avantage.

En raison de la nature de l'avantage accordé, la jouissance du logement prend fin au même moment que le contrat de travail, quel que soit le motif de cessation du contrat.

Évaluation

L'évaluation du logement de fonction mis à la disposition du salarié est à débattre entre les parties, sous réserve que le montant retenu ne soit pas supérieur à 80 % de celui des loyers calculés en fonction de la surface corrigée.

À défaut d'accord entre les parties, le logement hors charge sera évalué mensuellement comme suit en heure de travail du palier 1 tel que fixé dans la présente convention collective :

Type de logement	Évaluation en nombre d'heures de travail au palier 1 fixé par la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 et ses avenants
Chambre meublée avec une salle d'eau et sanitaires	**6**
Logement individuel non meublé	**8 par pièce de 9 m² au moins**
Logement individuel meublé	**12 par pièce**
Majoration pour espace privatif extérieur d'au moins 100 m²	**2**
Majoration pour dépendance couverte en dur (exemple garage)	**2**

Qu'il s'agisse d'un logement individuel ou familial, le prix de la consommation de l'eau, de l'électricité et du chauffage consommés, est à la charge exclusive du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs individuels.

Dans le cas contraire, une évaluation forfaitaire de cette consommation sera fixée de gré à gré, et notifié dans l'avenant ou la clause du contrat de travail affairant à l'avantage en nature logement.

L'évaluation par semaine, est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets quel que soient le nombre de jours ouvrables contenus. Toute semaine commencée est évaluée comme une semaine complète.

Tous les autres types de charges incombant normalement à l'occupant (par exemple taxe d'habitation ou prime d'assurances) sont acquittés par le salarié.

Article 20

En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

Il est délivré aux salariés, au titre de l'ancienneté, une majoration de leur salaire de base brut calculée dans les conditions suivantes :

– 3 % pour une ancienneté de 3 à 5 ans ;

– 6 % pour une ancienneté de 5 à 10 ans ;

– 8 % pour une ancienneté de 10 à 15 ans ;

– 10 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Article 21

En vigueur étendu

Prime de panier

Le salarié qui, en raison d'un déplacement professionnel hors de l'entreprise ou de l'un de ses lieux de travail habituels, ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, et si celui-ci n'est pas assuré ou pris en charge par son employeur, a droit à une indemnité de frais qui ne saurait être inférieure à 3 minimum garantis.

Article 22

En vigueur étendu

Déplacements professionnels

Comme indiqué à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif, il n'est donc pas pris en considération pour le décompte des heures supplémentaires.

Si le déplacement excède la journée, les frais réels de repas et de séjour sont remboursés par l'entreprise au vu des pièces justificatives sous réserve de demeurer dans les limites raisonnables de tarifs.

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur, bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée selon le barème fiscal.

Les déplacements SNCF sont remboursés sur la base du tarif deuxième classe.

Si le temps du déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, celui-ci fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière sur décision de l'employeur après consultation du salarié concerné et des délégués du personnel s'il en existe.

Article 23

En vigueur étendu

Rémunération des travailleurs en situation de handicap

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Article 24

En vigueur étendu

Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celles des adultes de même catégorie professionnelle :

– avant 17 ans : 80 % (sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic) ;

– entre 17 ans et 18 ans : 90 % (sans pouvoir être inférieure à 90 % du Smic).

Cet abattement est supprimé pour les salariés de moins de 18 ans, justifiant de 3 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés liés par un contrat d'apprentissage ou par un contrat particulier relevant d'un dispositif d'aide à l'emploi.

Article 25

En vigueur étendu

Rémunération des apprentis

Les dispositions de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 et ses avenants s'appliquent.

Chapitre III Modalité de paiement des salaires et documents justificatifs

Article 26

En vigueur étendu

Mensualisation

La rémunération des salariés permanents est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Article 27

En vigueur étendu

Périodicité de la paie

La paie de chaque mois civil est faite au siège de l'entreprise, au moins une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant celui auquel elle se rapporte.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle peut être demandé par le salarié.

Chapitre IV La durée du travail

Article 28

En vigueur étendu

Durée du travail. Repos. Temps de travail effectif

Les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'appliquent à la présente convention notamment en ce qui concerne :

– la définition du temps de travail effectif ;
– la durée du travail ;
– les repos quotidiens et hebdomadaires ;
– la rémunération des heures supplémentaires ;
– les conventions de forfait ;
– les durées maximales du travail ;
– le travail à temps choisi ;
– les aménagements de la durée du travail.

Article 29 (1)

En vigueur étendu

Période d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions requises sur site(s), pour des évènements mettant en péril le cheptel ou les cultures.

Les chefs d'exploitation s'assurent que les salariés appelés à faire des astreintes possèdent les compétences et/ou l'expérience nécessaire.

La durée de chaque intervention y-compris le temps correspondant à un trajet aller-retour domicile et le lieu d'intervention, est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

Le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles dans un rayon de 3 km autour de son domicile.

Les conditions des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'inspection du travail.

Les astreintes sont limitées à 24 dimanches par an.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ces documents sont tenus à la disposition des agents de contrôle. Ils sont conservés par l'employeur au minimum 5 ans.

Chaque période d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire ainsi détaillée : 2 minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, par nuit (de 21 h à 6 h) et 3 minimum garanti par journée (de 6 h à 21 h), soit 5 minimum garanti pour 24 heures consécutives.

Les périodes d'astreintes sont intégrées dans les périodes de repos quotidien exception faite des durées d'intervention. Ainsi en cas d'intervention pendant la durée de repos, un repos intégral doit être donné à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié a bénéficié, avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continu (11 heures consécutives pour le repos quotidien et 35 heures pour le repos hebdomadaire).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)

Article 30 (1)

En vigueur étendu

Heures de travail perdues récupérables
Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérés dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 et R. 713-4 du code rural : la récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit par semaine.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Elles sont fixées par l'employeur avec avis du salarié.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)

Article 31

En vigueur étendu

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires
En application de l'article 7.4 de l'accord du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 de l'accord précité.
Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
De 1 861 à 1 900	**1**
De 1 901 à 1 940	**2**
De 1 941 à 2 000	**3**

À la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

À défaut de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Chapitre V Absences

Article

En vigueur étendu

Toute absence doit être autorisée et motivée.

Article 32

En vigueur étendu

Absences pour maladies ou accidents
Sont considérés comme motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents médicalement constatés dont sont victimes les salariés ou apprentis.

Afin d'éviter toute désorganisation du travail dans l'entreprise, et sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent signaler le jour même leur absence à l'employeur, et en produire les justificatifs au plus tard dans les quarante-huit heures.

Article 33

En vigueur étendu

Absence pour soigner un enfant malade
Le père ou la mère de famille pourra s'absenter pendant 12 jours au cours de l'année, dans la limite de 3 jours consécutifs, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

Ces périodes d'absence ne sont pas rémunérées.

Article 34 (1)

En vigueur étendu

Congés pour évènements personnels

Le salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

– 4 jours pour le mariage ou pour la conclusion d'un Pacs du salarié ;

– 2 jours pour le mariage d'un enfant ;

– 3 jours pour chaque naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption (jours cumulables avec le congé paternité) ;

– 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ;

– 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin, du partenaire pacsé, du père, de la mère, du beau-père de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

– 1 jour pour le décès d'un grand-parent ;

– 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4 (4° et 6°) du code du travail.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)

Article 35

En vigueur étendu

Congés de maternité, congés de paternité et congés d'adoption

Les dispositions en la matière sont définies par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites.

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Le congé parental d'éducation est défini par les articles L. 1225-47 et L. 1225-48 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ainsi : au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant au ou troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant adopté au sein du foyer.

Le congé de paternité est défini par l'article L. 1225-35 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date prévisionnelle de l'accouchement et aux dates de prise du congé et à la durée de la ou des périodes de congés, le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congé de vingt et un jours et de vingt-huit jours sont fixées par décret. Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise du ou des congés de la seconde période de vingt et un jours ou de vingt-huit jours ainsi qu'à la durée de ces congés doivent être compris entre quinze jours et deux mois.

Par dérogation aux quatre premiers alinéas, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, la période de congé de quatre jours consécutifs mentionnée au troisième alinéa est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale déterminée par décret.

Chapitre VI Fêtes et jours fériés

Article 36

En vigueur étendu

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

Le salarié non mensualisé bénéfice d'une 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.

Pour les salariés mensualisés, en application de l'article L. 3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

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 de travail qui fait suite, 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 jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Article 37

En vigueur étendu

Travail effectué un jour férié
La liste des jours fériés est fixée par l'article L. 3133-1 du code du travail.

Le 1er mai est un jour de repos obligatoire. Il n'y a d'exception au chômage du 1er mai que pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail tel pour la sauvegarde des cultures, la surveillance des animaux.

Dans ce cas, les heures accomplies sont obligatoirement majorées de 100 % du salaire habituellement perçu.

À l'exception du 1er mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures accomplies sont majorées de 50 % du salaire habituel, quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire.

Aucun cumul n'est possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées un jour férié.

Chapitre VII Congés payés

Article 38

En vigueur étendu

Durée du congé annuel payé

Tout salarié a droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez un même employeur, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 39

En vigueur étendu

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

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, est fixée par l'employeur en accord avec les membres du CSE, ou à défaut, avec le salarié en tenant compte des besoins de l'entreprise, de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services chez l'employeur, et des périodes de grands travaux.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ou sur la même exploitation ont droit à un congé simultané.

Article 40

En vigueur étendu

Fractionnement du congé payé
Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées aux articles L. 3141-18 et L. 3141-19 du code du travail.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Titre IV La rupture du contrat de travail

Chapitre 1er Contrat de travail à durée déterminée

Article

En vigueur étendu

En dehors des cas limitativement prévus par la loi, toute rupture effectuée avant l'échéance du contrat est strictement interdite et considérée comme abusive.

En application de la loi, la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme est autorisée uniquement :
– s'il y a accord des parties ;
– en cas de faute grave ;
– en cas de force majeure ;
– si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Chapitre II Contrat de travail à durée indéterminée

Article 41

En vigueur étendu

Modalités de rupture

1. La démission

Le salarié doit notifier de manière claire, non équivoque et par écrit, sa démission à l'employeur.

2. Le licenciement

Les règles de procédure applicables en matière de licenciement sont définies par les articles :
– L. 1232-2 et suivants, R. 1232-1 et suivants du code du travail, relatives au licenciement pour motif personnel ;
– L. 1233-1 et suivants, R. 1233-1 et suivants du code du travail, relatives au licenciement pour motif économique.

3. La rupture conventionnelle

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord entre employeur et salarié, par rupture conventionnelle en respectant la procédure prévue aux articles L. 1237-12 et suivants du code du travail.

4. Le départ volontaire en retraite

Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse en notifiant sa décision par écrit à l'employeur et en respectant le délai de préavis prévis ci-après.

5. La mise à la retraite

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au I° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de respecter les dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. À défaut, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Article 42

En vigueur étendu

Préavis

En application de l'article L. 1234-3 du code du travail, le point de départ du préavis est déterminé par la date de présentation de la lettre de licenciement ou de démission.

1. Lorsque la rupture du contrat intervient après la période d'essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

Ancienneté de services continus chez un même employeur	Durée du préavis en cas de démission du salarié ou licenciement pour un motif autre qu'une faute grave
Inférieure à 6 mois	8 jours
Supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

2. Lorsque la rupture du contrat intervient pendant la période d'essai, il est fait application des règles du délai de prévenance prévues à l'article L. 1221-25 du code du travail.

Article 43

En vigueur étendu

Heures pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant son préavis, et quel que soit l'auteur de la rupture, le salarié a droit, pour rechercher du travail à 1 journée d'absence par semaine, avec un maximum de 10 journées.

Compte tenu de la finalité de ces absences, le salarié qui a demandé la liquidation de sa retraite, ou qui a trouvé un nouvel emploi, ne peut prétendre à bénéficier des heures pour recherche d'emploi, sauf accord de l'employeur.

Ces demi-journées sont prises par accord entre les parties, ou à défaut, une demi-journée au choix du salarié, et une demi-journée au choix de l'employeur par alternance.

Ces demi-journées peuvent être regroupées ou fractionnées selon accord des parties.

Le salarié ne pourra exiger le paiement de ces heures qu'en cas de rupture du contrat suite à licenciement.

Article 44

En vigueur étendu

Indemnité de licenciement

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Article 45

En vigueur étendu

Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, après 10 ans d'ancienneté continue, pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité minimale s'établit comme suit :
– 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
– 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
– 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
– 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit le 1/3 des trois derniers mois.

Article 46

En vigueur étendu

Indemnité de mise à la retraite

En application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit le 1/3 des trois derniers mois.

Chapitre III Documents remis par l'employeur

Article 47

En vigueur étendu

Documents de fin de contrat

Les dispositions de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Titre V Formation professionnelle

Article 48

En vigueur étendu

Formation professionnelle

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Titre VI Santé, sécurité et conditions de travail médecine du travail

Article 49

En vigueur étendu

Santé, sécurité et conditions de travail. Dispositions générales

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité des salariés agricoles.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, y-compris les salariés temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés compte tenu de la nature des activités. L'employeur doit notamment rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels. Parallèlement, chaque salarié est tenu d'une obligation de sécurité envers lui-même et toute personne susceptible d'être affectée par ses actes (art. L. 4122-1 du code du travail).

Il incombe donc à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Des trousses de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation ainsi que sur chaque chantier éloigné.

Article 50

En vigueur étendu

Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions des articles L. 716-1, R. 716-1 et suivants du code rural.

Article 51

En vigueur étendu

Travail des jeunes

Le tableau ci-dessous fait état des particularités de l'emploi des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Age	Durée journalière	Durée hebdomadaire	Temps de pause	Temps de repos quotidien	Travail de nuit	Travail les jours fériés et dimanches
	Pour les apprentis, temps de formation compris					
16-18 ans	8 heures	35 heures	30 minutes après 4 h 30 de travail	12 heures consécutives	Interdit de 21 h à 6 h	Interdit (dérogation possible)
Moins de 16 ans	7 heures	32 heures (pour les moins de 15)		14 heures consécutives	Interdit de 20 h à 6 h	Interdit

À titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de la durée du travail peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article 52

En vigueur étendu

Médecine du travail

En matière de médecine du travail, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment de celles prévues par les articles L. 717-1 et suivants du code rural.

Article 53

En vigueur étendu

Prévoyance

Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes, ainsi que de l'accord interdépartemental du 6 août 2012 sur la mise en place d'un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole des départements de Savoie et de Haute-Savoie.

Article 54

En vigueur étendu

Retraite supplémentaire

Il est fait application des dispositions de l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres.

Titre VII Dispositions finales

Article 55

En vigueur étendu

Exécution de la présente convention collective

Indépendamment de l'article 14, il est fait application des dispositions des articles L. 2262-5 et L. 2262- 6 du code du travail, en matière notamment d'informations concernant la convention collective et de consultation dans l'entreprise.

La présente convention collective peut être obtenue auprès du service de l'inspection du travail compétent.

Article 56

En vigueur étendu

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DDETS par la partie la plus diligente.

Annexes

Article

En vigueur étendu

Annexe I

Dispositions applicables à la viticulture dans les départements de Savoie et de Haute-Savoie

I. Pour les travaux de vendanges

A. Rémunération des porteurs

Compte tenu des exigences liées au travail physique, le taux horaire du porteur de hotte est majoré de 5 %.

B. Les avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 18 de la présente convention collective.

C. Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée du travail et au décompte des heures supplémentaires sont définies aux articles 28 et suivants de la présente convention.

Le transport du siège de l'exploitation sur les lieux de travail est compris dans la durée journalière normale de travail.

D. Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50 % quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire, aucun cumul n'étant possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire.

II. Pour les travaux à la tâche

Le travail à la tâche permet de rémunérer les salariés au nombre d'unité d'un produit ou d'une surface qu'il façonne.

Pour l'employeur, le travail à la tâche permet de connaître exactement et à l'avance le coût de chaque travail, de déléguer complètement à une personne le travail d'une ou plusieurs parcelles de vigne.

Pour le salarié, le travail à la tâche permet d'organiser le travail comme il le souhaite, en toute autonomie.

Un salarié qui ne travaille plus rapidement que la moyenne peut obtenir un salaire plus intéressant.

A. Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Un contrat de travail doit obligatoirement être utilisé par tout employeur qui envisage de recruter des salariés rémunérés à la tâche, ce qui implique également de remplir pour chaque salarié une déclaration préalable d'embauche.

Le titre emploi simplifié agricole (TESA) peut également être utilisé par l'employeur, à condition de joindre un avenant prévoyant la rémunération à la tâche.

Le contrat de travail ou l'avenant pour les TESA, doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :
– la superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), la densité de plantation et la localisation) ;
– les travaux à effectuer ;
– le nombre total d'hectares à travailler, ainsi que la rémunération par hectare prévue ;
– les primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération (indemnité compensatrice de congés payés…) ;
– l'interdiction de faire travailler dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail, et non déclarées par l'exploitant y-compris les membres de la famille du tâcheron ;
– le rappel des durées maximales du travail journalières et hebdomadaires.

B. Temps de travaux

Le barème établi par profession, détermine pour chaque tâche les temps de travaux nécessaires en nombre de pieds ou d'hectare par heure.

Les temps retenus permettent ensuite de fixer le prix de l'unité du produit travail tel qu'un salarié rémunéré de cette manière ne puisse percevoir un salaire horaire inférieur au Smic.

Les temps de travaux nécessaires à chaque tâche correspondent au temps de travail d'un ouvrier d'habilité moyenne, normalement diligent, travaillant par conséquent à un rythme qui n'est ni exagérément lent, ni exagérément rapide.

Il s'agit d'un temps moyen, tout cépage confondu, sur des vignes moyennes en âge.

Les temps forfaitaires de travaux sont indiqués ci-dessous :

1° Tirage des bois :
– durée du travail de 40 heures pour une densité à l'hectare de 7 000 à 8 000 pieds de vigne et de 50 heures lorsque les bois sont sortis détruits ;
– durée du travail de 35 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne et de 42 heures lorsque les bois sont sortis détruits.

Le tirage des bois s'effectue après la taille.

2° Pliage :
– durée du travail de 22 heures pour une densité à l'hectare de 7 000 et 8 000 pieds de vigne ;
– durée du travail de 20 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

– durée du travail de 20 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

3° Palissage :
– durée du travail de 70 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité à l'hectare de 7 000 à 8 000 pieds de vigne ;
– durée du travail de 60 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

Article

En vigueur étendu

Annexe II

Dispositions particulières aux salariés occupés pendant la saison d'alpage bovins, ovins et caprins et aux salariés gardiens de troupeaux des élevages bovins, ovins et caprins ayant la charge permanente du troupeau dans les départements de Savoie et de Haute-Savoie

A. Enregistrement du temps de travail

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que ça paye. L'approbation du salarié ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre.

Une copie du document, établie dans les conditions et avec les effets prévus ci-dessus, est remise au salarié qui en fait la demande.

B. Calcul de la rémunération et convention de forfait en heures

Au regard de la spécificité du travail réalisé en alpage et par les salariés gardiens de troupeaux en ayant la charge permanente, et de la gestion du temps de travail, la rémunération des salariés sera obligatoirement calculée sur la base d'une convention de forfait en heures de 44 heures hebdomadaire réparties sur 6 jours travaillés par semaine.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires sont prises en compte dans la base de calcul des 44 heures.

Les majorations pour les heures de nuit prévues dans la convention collective nationale agricole s'appliquent.

C. Avantages en nature

• Nourriture :
Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 19 du présent accord territorial.

• Logement :
Le logement est accordé gratuitement aux salariés.

D. Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien, soit 11 heures.

Il peut cependant être dérogé au repos dominical en application de l'article L. 714-1 du code rural lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, le repos hebdomadaire est pris un autre jour que le dimanche suivant des modalités suivantes :
– un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
– une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement par quinzaine ;
– par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

E. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et sous réserve d'en informer l'autorité administrative.

F. Organisation du travail journalier

Chaque salarié bénéficie au cours d'une journée, d'au moins une pause de 2 heures entre deux séquences de travail.

G. Jours fériés

Le travail de jours fériés est régi par les dispositions de l'article 36 de la présente convention collective.

H. Congés supplémentaires pour les saisonniers d'alpage

Compte tenu de la particularité du travail en alpage bovins lait, ovins et caprins, les saisonniers bénéficient à la fin de la saison, en plus des congés payés légaux ou de l'indemnité correspondante, de 6 jours de congés payés supplémentaires ou d'une indemnité compensatrice afférente à ces 6 jours calculée en fonction d'une durée hebdomadaire de travail de 44 heures comprenant les heures supplémentaires majorées.

En cas de saison incomplète ou réduite, le nombre de jour de congé, ou le montant de l'indemnité compensatrice, est calculée proportionnellement à la durée accomplie.

Les salariés permanents de l'exploitation qui sont amenés, dans le cadre de leur contrat de travail à durée indéterminée, à effectuer les travaux d'alpages, bénéficieront pendant la saison correspondante, des dispositions de la présente annexe s'ils acceptent de se soumettre aux contraintes (de disponibilité notamment) qui résultent des tâches que doivent assurer les salariés saisonniers.