

Convention collective

IDCC : **9712** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Saône-et-Loire)

(1^{er} janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,

Journal officiel du 5 octobre 1977)

Avenant n° 145 du 21 mai 2021

relatif à la révision de l'ensemble des dispositions de l'accord collectif

NOR : AGRS2197086M

IDCC : 9712

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de Saône-et-Loire ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ;

Union départementale des syndicats FO de Saône-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole/CUMA signée le 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis afin de renégocier la convention collective du travail du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire, devenue accord collectif autonome étendu au 1^{er} avril 2021.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 21 mai 2021 qui vise à supprimer ou modifier certaines anciennes dispositions et revoit, en conséquence, l'ensemble de l'architecture du texte concernant sa numérotation.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité simplifier la compréhension et l'articulation des dispositions applicables dans les relations de travail.

De plus, il est rappelé que la convention collective nationale production agricole/Cuma et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 stipulent que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1^{er} avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Texte intégral de l'accord collectif révisé

Le titre de l'accord collectif est modifié comme suit :

« Accord collectif du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et Cuma du département de Saône-et-Loire »

Ci-après, le texte intégral du présent accord collectif dans sa nouvelle rédaction, qui se substitue entièrement aux dispositions précédemment existantes :

« Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations qui sont définies ci-après :

- a) Les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières (d'ornement, fruitières, viticoles), d'arboriculture, d'aviculture, d'apiculture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs ;
- b) Les établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D. 722-4 du code rural ;
- c) Les associations de service de remplacement ;
- d) Les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel (CUMA) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des CUMA spécialisées à vocation départementale.

Le présent accord est applicable aux salariés des exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de Saône et Loire, ainsi qu'aux salariés des établissements autonomes situés sur ce même territoire, bien que le siège de leur entreprise soit établi sur le territoire d'un autre département.

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

Article 2 | Modalités d'application

Le présent accord s'applique nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

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

Chapitre II Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article 3 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision

La révision peut être engagée :

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

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS (direction départementale de l'emploi et du travail et des solidarités). Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône-et-Loire, assuré par le service de l'administration du travail compétent, se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes départemental.

La commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire a alors 3 mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 5 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS, par lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

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

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

Chapitre III Procédure de conciliation

Article 6 | *Procédure de conciliation*

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

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

Chapitre IV dispositions d'ordre général

Article 7 | *Médecine du travail*

Les dispositions relatives aux services de santé et sécurité au travail sont observées par tous les employeurs soumis au présent accord et conformément aux dispositions L. 717-1 et suivants du code rural.

Article 8 | *Retraite complémentaire*

Tous les salariés non bénéficiaires de la convention collective nationale du 2 avril 1952 visant les cadres agricoles, qui cotisent au régime des assurances sociales agricoles, sont affiliés au régime de retraite complémentaire Agrica – Groupe Agrica – service retraite complémentaire, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Chapitre V Primes

Article 9 | *Prime d'ancienneté*

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base réel du salarié, correspondant à la durée normale de travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée aux taux suivants :

- 2 % à partir de 3 ans ;
- 6 % à partir de 5 ans ;
- 8 % au-delà de 10 ans.

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi, continue ou non, dans la même exploitation.

Article 10 | *Prime de formation qualifiante*

Une prime de formation qualifiante, versée une seule fois, sera octroyée au salarié de l'entreprise ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de celle-ci, lorsqu'au cours de son activité professionnelle, il aura acquis l'un des diplômes délivrés par le minis-

tère de l'agriculture ou un certificat de qualification professionnelle délivré par les partenaires sociaux à raison de quinze fois la valeur horaire brut du palier de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise.

Chapitre VI Avantages en nature

Article 11 | Définitions

Les avantages en nature fournis à titre gratuit par l'employeur sont des éléments de rémunération qui doivent apparaître comme tels sur le bulletin de salaire à la ligne « salaire brut » pour servir de base au calcul des cotisations sociales, de la CSG et la CRDS. Ces sommes sont ensuite déduites du net à payer.

Les avantages en nature fournis à titre onéreux par l'employeur (c'est-à-dire moyennant une participation du salarié), sont évalués en appliquant un coefficient multiplicateur au taux du minimum garanti, lequel coefficient est fixé par la convention collective. Ils ne sont pas soumis à cotisations sociales et sont déduits du salaire net à payer.

Article 12 | Nourriture

La valeur journalière de la nourriture, fournie par l'employeur à son salarié, est fixée selon le barème légal.

Cette valeur est égale à 3 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail. Toutefois, pour les ouvriers et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue la nourriture est celui fixé par l'article D. 141-11, D. 3231-15 du code du travail.

Cette évaluation subit, sous réserve de l'application de dispositions plus favorables qui pourraient résulter des textes législatifs et réglementaire en vigueur, les abattements suivants :

- apprentis : 30 % ;
- salariés mineurs : 20 %.

Article 13 | Logement

Les différentes évaluations mensuelles du logement sont fixées par le code du travail par l'article D. 3231-15 du code du travail. Pour les apprentis et les salariés mineurs, les abattements sont les mêmes que ceux prévus à l'article 12.

■ Fourniture d'un logement à titre gratuit

Lorsque l'employeur fournit un logement à titre gratuit au salarié, cet avantage est évalué, soit forfaitairement pour le mois, selon le barème légal qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), soit en option selon la valeur locative. Il s'agit d'un élément qui vient se rajouter à la rémunération. Cette somme qui doit donc apparaître sur le bulletin de salaire, est soumise à cotisations sociales, CSG et CRDS.

■ Fourniture d'un logement à titre onéreux

Si l'employeur fournit ce logement à titre onéreux, il doit évaluer la valeur du logement fourni selon le barème ci-après.

Dans ce cas l'employeur devra alors payer le salaire net auquel est soustrait le montant en question.

Pour les salariés et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue le logement est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, soit en application d'un coefficient 8 au minimum garanti pour l'évaluation mensuelle.

Pour les autres catégories professionnelles, le barème ci-après précise les coefficients multiplicateurs applicables au minimum garanti.

A. – Définitions

1° Chambres meublées

Chambres ordinaires – Coefficient 10.

2° Logements non meublés – 3 catégories

– 3^e catégorie : le logement type F1 (1 pièce + cuisine) – Coefficient 15 ;

– 2^e catégorie : le logement type F2 (2 pièces + cuisine) – Coefficient 25 ;

– 1^{re} catégorie : le logement type F3 (3 pièces et plus + cuisine) – Coefficient 35.

3° Hébergement collectif

Il est obligatoire de faire une déclaration d'hébergement collectif à l'autorité compétente, au plus tard le 30^e jour suivant l'affectation du local. La notion d'hébergement collectif suppose la présence de plusieurs personnes vivant en commun dans un même local, même de façon temporaire, que ce soit à titre gratuit ou non.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : coefficient 11.

B. – État des lieux

Un état des lieux est fait en double exemplaire, sur papier libre, et remis à chacune des parties lors de l'entrée dans les lieux. Il détermine la catégorie de classement du logement en cause.

En tout état de cause les hébergements doivent répondre aux normes minimales fixée par la réglementation (articles R. 716-1 et suivant du code rural et de la pêche maritime).

Article 14 | *Avantages en natures vendangeurs*

Les avantages en natures des vendangeurs sont déterminés chaque année. Leur valeur est indexée à 160 % du Smic, et répartis comme suit :

Pourcentage par jour			
Nourriture	Petit-déjeuner : 17 %	Déjeuner : 46 %	Dîner : 22 %
Logement	15 %		

Article 15 | *Autres avantages en nature*

Tout autre avantage en nature fournis, à titre gratuit, au salarié par l'employeur est évalué de gré à gré, fait l'objet d'un accord écrit et doit figurer sur le bulletin de salaire.

Chapitre VII Paiement des salaires

Article 16 | *Rémunération mensuelle*

1° Tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord perçoit, une rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé par le paragraphe 3° ci-dessous.

2° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas obligatoirement aux salariés saisonniers.

3° La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera, en multipliant la rémunération horaire par 151,67 heures conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendue applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988.

La rémunération garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ;
- effet direct d'une cessation collective du travail.

Article 17 | Frais de déplacement

Lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle pour les besoins de son activité professionnelle, l'entreprise lui alloue, au titre de cette utilisation, des indemnités forfaitaires kilométriques fixées en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, le barème fiscal s'appliquera automatiquement.

Afin d'éviter que la responsabilité civile de l'entreprise puisse se trouver engagée du fait de l'utilisation professionnelle de la voiture personnelle du salarié, celui-ci s'engage à contracter auprès de sa compagnie une assurance auprès de sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le salarié aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'entreprise. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives.

Lorsque les dépenses sont importantes, les frais donneront lieu au versement d'avances, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

Article 18 | Travail de nuit

A. – Recours au travail de nuit

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

Le recours au travail de nuit doit obligatoirement être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liées aux contraintes inhérentes à la production, climatiques, organisationnelles, saisonnières ou à l'approvisionnement et à la commercialisation quand ils constituent le prolongement de l'activité.

B. – Période de travail de nuit

Le travail de nuit s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'entreprise a recours au travail de nuit de manière régulière, elle devra par accord d'entreprise ou d'établissement prévoir des mesures accompagnant sa mise en place et prenant en compte obligatoirement les axes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause ;
- la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

C. – Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures de travail effectués durant la période de nuit visée au B ci-dessus, bénéficient d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de

repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

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

Article 19 | Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail

L'employeur consigne chaque jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail dans un registre ou document. Une copie de ce document doit être remise au salarié en même temps que son bulletin de salaire. Il sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et des membres du comité social économique.

Il doit être conservé pendant 5 ans.

Le planning indicatif de modulation doit être affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

Article 20 | Repos hebdomadaire et dominical

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire qui est en principe donné le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à ce principe conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue d'un mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50 %.

Aménagement du repos hebdomadaire

En dehors des périodes de congés payés, les parties peuvent convenir, par écrit, que le repos hebdomadaire sera de 48 heures consécutives ou non au moins vingt-deux fois par an, et si possible deux fois par mois, cette mention figurant dans le contrat de travail.

Article 21 | Absences

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Une absence peut être motivée par la maladie, l'accident dûment constaté survenu à l'intéressé, à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou par le décès d'un parent proche.

Dans ces hypothèses, le salarié qui, sauf cas de force majeure, n'a pas fait connaître, dans le délai de 48 heures, le motif de cette dernière pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

D'autre part, le salarié peut sur sa demande, formulée 48 heures à l'avance, être autorisé à s'absenter.

Chapitre VIII Congés

Article 22 | *Congé d'ancienneté*

La durée du congé annuel est majorée à raison :

- un jour de congé payé supplémentaire au-delà de 10 ans années de présence dans l'entreprise,
- un deuxième jour de congé payé supplémentaire au-delà de 15 années de présence dans l'entreprise

Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de 32 jours ouvrables.

Article 23 | *Interdiction de travail*

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé, sauf dans le cas d'un contrat vendanges conclu au titre des articles L. 718-4 et suivants du code rural, conformément aux articles D. 3141-1 et D. 3141-2 du code du travail.

Article 24 | *Jours fériés légaux*

Se référer à l'article 4.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Le jour férié ne peut être compté parmi les jours ouvrables de congé lorsqu'il est chômé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à la tâche ou dans le cadre de contrat de travail intermittent bénéficient de dispositions spécifiques (Cf. article 30 « Contrat individuel de tâche » du présent accord et l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour le contrat de travail intermittent).

A. – Indemnisation du chômage du 1^{er} Mai

- le salarié mensualisé ne doit subir aucune diminution de son salaire mensuel ;
- le salarié à l'heure ou à la journée ou au rendement a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage de ce jour férié.

B. – Indemnisation du chômage d'un autre jour férié

Les salariés ont droit aux mêmes règles de calcul de l'indemnisation prévue pour le chômage du 1^{er} Mai.

Toutefois, cette indemnisation n'est accordée qu'au salarié présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le 1^{er} jour qui le suit, sauf autorisation d'absence (congé payé, pont, autre absence, etc.) préalablement accordée.

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

Les heures indemnisées au titre du jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif.

C. – Travail d'un jour férié

Si, exceptionnellement, un jour férié doit être travaillé, la rémunération du salarié sera la suivante :

- 1^{er} Mai :

Le salaire correspondant au travail effectué est doublé.

- autres jours fériés :

Le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50 %.

Article 25 | *Congés exceptionnels. – Événements familiaux*

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés, dans les cas suivants :

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours, portés à 5 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant adopté	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour, porté à 2 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un enfant	7 jours
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	4 jours
Décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces jours de congés doivent être pris en continu, au moment de l'évènement en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération et sont comptabilisés comme du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. En revanche, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Il faut entendre par grands-parents, les grands-parents paternels et maternels directs au sens de loi.

Chapitre IX Rupture des contrats de travail

Article 26 | *Absence pour recherche d'emploi*

Pendant la période du préavis, les salariés embauchés à durée indéterminée ont le droit de s'absenter quatre jours, ou 8 demi-journées par mois afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont prises pour la moitié au gré de l'employeur et pour moitié au gré du salarié.

Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement par l'employeur.

Chapitre X Santé et sécurité des salariés

Article 27 | *Obligations générales en matière de santé et sécurité*

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le respect des lois et règlement en vigueur.

Il procède de ce fait à une évaluation des risques professionnels qu'il doit transcrire dans un document unique et fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuelle et collective nécessaires. Il s'assure de leur conformité et de leur bonne utilisation.

L'employeur est notamment garant de la conformité des installations, appareils, machines, outils et équipements de travail mis à la disposition des salariés et s'assure de leur bonne utilisation.

Article 28 | *Mise à disposition de douche*

La mise à disposition de douche dédiée aux travailleurs peut être obligatoire, notamment dans le cas de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

Article 29 | Situation de danger grave et imminent

Le salarié alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ; il peut se retirer d'une telle situation sans perte de salaire et sans que l'employeur puisse le sanctionner.

Chapitre XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture

Article 30 | Contrat à la tâche

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé.

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé :

Une notice explicative est jointe, à titre indicatif, en annexe B.

A. – Établissement du contrat de travail et mentions obligatoires

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié tâcheron est :

- soit à durée indéterminée ;
- soit à durée déterminée s'il répond aux cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail).

Quelle que soit sa nature, le contrat est écrit et comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

- a) La superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), le type de taille, la densité de plantation et la localisation ;
- b) Les travaux à effectuer ;
- c) Le nombre total d'heures de travail calculé sur des bases horaires qui ne peuvent être inférieures à celles indiquées dans les tableaux de travaux figurant au paragraphe 3 du présent article ;
- d) Les délais de réalisation des travaux ;
- e) Le taux horaire servant de base au calcul du salaire qui ne pourra être inférieur au minimum fixé au paragraphe 2 du présent article ;
- f) Les primes et indemnités s'y ajoutant :
 - indemnité de jours fériés (3 % sur totalité du salaire brut réel) ;
 - prime d'ancienneté (2 ou 6 % sur totalité du salaire brut réel + indemnité de jours fériés) ;
 - indemnité compensatrice de congés payés (10 % la 1^{re} année, 11 % la 2^e année sur le salaire brut réel + indemnité de jours fériés + prime d'ancienneté) ;
 - prime d'outillage, si le matériel n'est pas fourni par l'employeur ;
- g) La rémunération versée chaque mois ;
- h) 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. Tout manquement de la part du salarié peut être considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

B. – Rémunération

Le taux horaire servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Si les travaux comprennent la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 3 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minimas.

Si les travaux ne comprennent pas la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 2 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération brute correspondant aux travaux réalisés.

À cette rémunération, s'ajoutent les indemnités au titre des jours fériés chômés payés et au titre des congés payés, définies conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

C. – Temps forfaitaires à l'hectare

Les temps forfaitaires minima par hectare et les dispositions relatives à la fourniture de petit matériel par l'employeur, ou à la prime d'outillage s'y substituant, sont fixés ci-après (cf. annexe A du présent accord)

Travail à la tâche

Maconnais et Beaujolais

Nombre de pieds/ha (à titre d'information)	Aligoté, Saint-Véran, Mâcon Blanc	7 000
	Pouilly Fuissé	9 000 à 9 500
	Mâcon Rouge, Bourgogne	8 000
	Beaujolais	8 000 à 10 000

Base prise en vue de rechercher une unité : 1 ha = 8 000 pieds (à ramener au nombre de pieds réels)

Tâches	Blanc et rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Enlever les agrafes (à récupérer)	6 H	6 H	6 H	6 H	6 H
Enlever les agrafes et baisser les fils	10 H	10 H	10 H	10 H	
Tirer les ficelles					10 H
Dégravage (dégager les pieds)					30 H
Nettoyage base des pieds...					12 H
Prétaille manuelle seule		55 H	62 H		
Taille simple (taille uniquement sans tirer les sarments et sans prétaillage)	55 H	55 H	60 H	65 H	Tailler et brûler les sar- ments 100 H ou tailler sans sarments 80 H

Tâches	Blanc et rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Tirer les sarments	Avec curage	Sans curage	Sans curage	Sans curage	
Sans prétaillage manuel	60 H	60 H	60 H	60 H	
Avec prétaillage mécanique (tirer – brûler les sarments)	55 H			55 H	
Nettoyage des baguettes (vrilles et sarments)		30 H	50 H		

Tâches	Blanc et Rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et Rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Entretien normal du palissage Piquets bois Changer les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons Piquets métal Changer les piquets, fils, tirants, crochets				Temps réel	
Plier les baguettes et les attacher (couper les bas des baguettes)	20 H	35 H	45 H	10 H	
Baisser les fils de fer	4 H	4 H	4 H	4 H	
Émondage ou épandrage des pieds	15 H	15 H	15 H	20 H	30 H
Ébourgeonnage	35 H				
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos (hiver et été temps réel)					
Couper les courants ou mouchage		25 H	40 H		
Relevage des fils avec tension, pose des agrafes finition à la cisaille (bout + pointe)	40 H	45 H	45 H	40 H	20 H
Accolage – Liage					42 H
Écimage à la cisaille (1 ^{er} rognage manuel)	10 H	10 H	10 H	10 H	10 H
Rognages manuels complets pour la saison (3 rognages) ou cisailage	70 H	70 H	70 H	70 H	70 H
Sulfatage manuel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Remondage ou 2 ^e émondage	7 H	7 H	7 H	7 H	

Unité de mesure :	hectare
Définition :	10 000 pieds/ha – blanc ou rouge
Début du contrat de tâche :	1 ^{er} novembre

Tâches	Guyot	Cordon Royat
Enlever les agrafes	7 H	7 H
Taille avec nettoyage des pieds - Coupe des rejets avec une pioche		
Taille complète sans prétaillage y compris curage des baguettes Tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	160 H	170 H
Taille complète avec prétaillage Tailler – tirer – brûler les sarments ou les aligner pour broyage	150 H	125 H
Taille simple (y compris curage des baguettes et couper les vieilles baguettes en 2 fois. Taille uniquement sans tirer les sarments)	85 H	95 H
Tirer les sarments		
Sans prétaillage Tirer – brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	75 H	75 H
Avec prétaillage Tirer – brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	65 H	
Entretien normal du palissage		
Piquets bois Changer les piquets – fils – tirants – pointes – crampillons	25 H	25 H
Piquets métal Changer les piquets, fils – tirants – crochets	10 H	10 H
Plier les baguettes et les attacher		
Manuellement (petits-fils)	37 H	10 H
Ou		
Avec outillage (avec pince)	30 H	
Repiquage (sur décision annuelle de l'employeur – rémunération au pied)		
Avec tarière	Temps réel	Temps réel
Sans tarière (Y compris sevrage des pieds)		
Baisser les fils ranger sous les rangs	4 H	4 H
Ébourgeonnage des pieds		
Avec dédoublement des baguettes ou des cordons		
1 ^{er} passage	70 H	70 H
2 ^e passage	15 H	
ou		
Sans dédoublement des baguettes	45 H	45 H

Tâches	Guyot	Cordon Royat
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos	Temps réel	Temps réel
Relevage des fils (avec tension – accolage – pose des agrafes)	65 H	65 H
Écimage a la cisaille	10 H	10 H

Travaux complémentaires = vendange au vert – temps réel.

Fourniture d'outillage ou prime

1° Fourniture de petit matériel par l'employeur

„Petit matériel manuel fourni par l'employeur, échangé après usure, et rendu en fin de contrat :

Pioche, masse, sécateur de taille et sécateur à démonter, baramine, marteau, pierre à aiguiser, pince, cisaille et scie à démonter.

Le matériel et l'équipement fournis seront listés et joints au contrat.

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

2° Prime d'outillage : si le matériel n'est pas fourni par l'employeur (Autre que les équipements de protection individuelle et collective.)

76,22 €/ha la première années et 15,24 €/ha les années suivantes.

D. – Fixation de la durée du travail

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le nombre annuel d'heures normales est de 1 600 heures par an auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Les travaux payés au temps réel doivent faire l'objet d'un décompte individuel au fur et à mesure.

E. – Maximum annuel de travail

Les limites maximales annuelles de la durée du travail sont, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, fixées à :

1 940 heures et par exception à 2 000 heures pour les exploitations agricoles n'employant qu'un seul salarié.

F. – Autres dispositions

Hormis les dispositions spécifiques au travail à la tâche qui précèdent, le salarié tâcheron bénéficie des autres dispositions du présent accord (jours fériés chômés, garantie complémentaire maladie/accident, etc.) et l'employeur doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi salarié, notamment celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Chapitre XII Prévoyance et santé

Article 31 | Prévoyance

Le régime de prévoyance sert à couvrir les risques liés à la maladie, l'accident, le décès et l'invalidité temporaire ou définitive.

Ce régime est issu d'un accord du 1^{er} septembre 2005 modifié et fait l'objet d'une annexe C "Prévoyance" au présent accord.

Article 32 | Couverture santé

La complémentaire santé est régie directement par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

La répartition de la cotisation du socle minimum conventionnel obligatoire pour le salarié seul, est toutefois fixée comme suit :

- part employeur : 55 % ;
- part salarié : 45 %.

Chapitre XIII Dépôt et extension

Article 33 | Dépôt. Signature. Extension

Le présent accord a été déposé auprès des services de l'État compétents.

Les parties signataires ont demandé l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, sauf pour les adhérents des organisations signataires du présent avenant, pour lesquels l'entrée en vigueur aura lieu à la date de signature de l'avenant.

Article 3 | Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Mâcon, le 21 mai 2021.

(Suivent les signatures.)