AVERTISSEMENT

AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMISEE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES FONCTIONNALITES QUI ONT ETE CREEES AU SEIN DU PRESENT DOCUMENT,

ET

COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIEES NOTAMMENT A VOTRE SYSTEME D'EXPLOITATION ET A LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,

NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT A TELECHARGER ET DONC A ENREGISTRER CE DERNIER.

BONNE LECTURE !

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALEDONIE

DTE
Direction du Travail et de l'Emploi

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

ARRETE N° 3301-T DU 13 AOUT 1996 RELATIF A L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU 2 AVRIL 1996 6
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 7
Article 1 : Champ d'application professionnel 7
Article 2 : Durée 7
Article 3 : Adhésion 7
Article 4 : Révision 7
Article 5 : Avenants 7
Article 6 : Dénonciation 7
Article 7 : Interprétation de la convention 8
CHAPITRE II - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION 9
Article 8 9
Article 9 : Tentative de conciliation au sein de l'entreprise 9
Article 10 9
Article 11 9
CHAPITRE III - DROIT SYNDICAL 10
Article 12 10
Article 13 10
Article 14 10
Article 15 : Affichage syndical 10
Article 16 : Sections syndicales 10
Article 17 10
Article 18 : Délégués syndicaux 10
Article 19 : Licenciement d'un délégué syndical 10
Article 20 : Congé de formation syndicale 10
CHAPITRE IV - DELEGUES DU PERSONNEL 12
Article 21 12
Article 22 12
Article 23 12
Article 24 : Nombre de délégués 12
Article 25 : Élections 12
Article 26 : Fonctionnement 12
Article 27 : Licenciement des délégués du personnel 13
Article 27 bis : Comité d'entreprise ou d'établissement 13
CHAPITRE V - CONDITIONS DE RECRUTEMENT 14
Article 28 14
Article 29 14
Article 30 14
Article 31 : Période d'essai 14
Article 32 : Visite médicale préalable à l'engagement 14
Article 33 : Travail à temps partiel 14
Article 34 : Travail intermittent 15
Article 35 : Règlements et consignes en vigueur dans les exploitations 15
CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL 16
Article 36 : Durée du Travail 16
Article 37 : Compensation d'heures 16
Article 38 : Contingent annuel d'heures supplémentaires 17
Article 39 : Récupération 17
CHAPITRE VII - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 18
1) Les congés payés 18
Article 40 : Droit à congé payé 18
Article 41 : Congés particuliers 18
Article 42 : Année de référence - Travail effectif 18
Article 43 : Période légale des congés payés 19
Article 44 : Indemnité de congé payé 19
Article 45 : Incidence d'un jour férié 20
Article 46 : Maladie pendant les congés 20
Article 47 : Indemnité compensatrice de congés payés 20
2) Les jours fériés 21
Article 48 : Jours fériés 21
Article 49 21
Article 50 : Maladies et accidents non professionnels 21
Article 51 : Accidents du travail et maladies professionnelles 22
Article 52 : Congés exceptionnels 22
Article 53 : Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale 22
Article 54 : Protection de la maternité 22
Article 55 : Congé d'éducation des enfants 23
CHAPITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE 24
Article 56 : Dispositions générales 24
CHAPITRE IX - CLASSIFICATIONS 25
Article 57 : Classification des emplois 25
Agents d'exploitation, Employés Administratifs, Techniciens 25

Agents de maîtrise ... 26
Ingénieurs et cadres ... 28
CHAPITRE X - REMUNERATIONS ... 30
Article 58 : Égalité des rémunérations ... 30
Article 59 : Salaires minimums conventionnels ... 30
Article 60 : Mensualisation - Taux horaires ... 30
Article 60 bis : Révision de la valeur du point ... 30
Article 60 ter : Prime d'ancienneté ... 30
Article 61 : Rémunérations forfaitaires ... 30
Article 62 : Paiement des salaires ... 31
Article 63 : Bulletin de paie ... 31
Article 64 : Rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et des travailleurs handicapés ... 31
CHAPITRE XI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ... 33
Contrat à durée déterminée ... 33
Article 65 ... 33
Contrat à durée indéterminée ... 33
Article 66 ... 33
Article 67 : Lettre de licenciement ... 34
Article 68 : Préavis réciproque ... 34
Article 69 : Indemnité de licenciement ... 34
Article 70 : Départ en retraite ... 34
Article 71 : Départ au service national actif ... 35
Article 72 : Difficultés économiques ... 35
Article 73 : Ordre des licenciements ... 35
Article 74 : Temps libre pour recherche d'emploi ... 35
CHAPITRE XII - CONSEQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT ... 36
Article 75 ... 36
Article 76 ... 36
Article 77 ... 36
CHAPITRE XIII - CUMULS D'EMPLOIS - TRAVAIL CLANDESTIN ... 37
Article 78 ... 37
CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS DIVERSES ... 38
Article 79 : Dépôt - adhésion - extension ... 38
STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES POUR LE SECTEUR « EXPLOITATION AGRICOLE » ... 39
ARRETE N° 2009-5035/GNC DU 3 NOVEMBRE 2009 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 27 MAI 2009 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ... 40
ARRETE N° 2010-2575/GNC DU 20 JUILLET 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 2 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » ... 45
ARRETE N° 2011-845/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 3 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » ... 47
ARRETE N° 2012-1153/GNC DU 15 MAI 2012 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 4 DU 8 MARS 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » ... 49
ARRETE N° 2013-955/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 5 DU 20 DECEMBRE 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » ... 51
ARRETE N° 2015-233/GNC DU 24 FEVRIER 2015 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 6 DU 12 DECEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » ... 53
ARRETE N° 2016-705/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 7 DECEMBRE 2015 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » ... 55
ARRETE N° 2017-187/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 16 NOVEMBRE 2016 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » DU 2 AVRIL 1996 ... 57
ARRETE N° 2018-243/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 DU 15 NOVEMBRE 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « EXPLOITATIONS AGRICOLES » ... 60
ARRETE N° 2019-25/GNC DU 3 JANVIER 2019 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 16 NOVEMBRE 2018 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » ... 62

Arrêtés d'extension	Voir article…	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 3301-T du 13 août 1996 relatif à l'extension de la convention collective de travail des exploitations agricoles du 2 avril 1996 (p. 3349).	1	9677	03-09-1996	3349	Voir...	Convention collective de travail des exploitations agricoles du 2 avril 1996
Arrêté n° 2009-5035/GNC du 3 novembre 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 27 mai 2009 à la convention collective des exploitations agricoles (p. 9268).	1	8390	12-11-2009	9268	Voir...	Avenant n° 1 du 27 mai 2009
Arrêté n° 2010-2575/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 2 à l'accord professionnel de la branche "exploitation agricole" (p. 6611).	1	8514	29-07-2010	6611	Voir...	Avenant salarial n° 2 du 27 avril 2010
Arrêté n° 2011-845/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 3 à l'accord professionnel de la branche «exploitation agricole» (p. 3367).	1	8639	28-04-2011	3367	Voir...	Avenant salarial n° 3 du 22 février 2011
Arrêté n° 2012-1153/GNC du 15 mai 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 4 du 8 mars 2012 à l'accord professionnel de la branche «exploitation agricole» (p. 4147).	1	8793	14-06-2012	4147	Voir...	Avenant salarial n° 4 du 8 mars 2012
Arrêté n° 2013-955/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 5 du 20 décembre 2012 à l'accord professionnel de la branche «exploitation agricole» (p. 3563).	1	8899	25-04-2013	3563	Voir...	Avenant salarial n° 5 du 20 décembre 2012
Arrêté n° 2015-233/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 12 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole » (p. 1861).	1	9131	5-03-2015	1861	Voir...	Avenant n° 6 du 12 décembre 2014
Arrêté n° 2016-705/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 7 décembre 2015 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole » (p. 2823).	1	9264	14-04-2016	2823	Voir...	Avenant n° 7 du 7 décembre 2015
Arrêté n° 2017-187/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 16 novembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole » du 2 avril 1996 (p. 1738).	1	9371	26-01-2017	1738	Voir...	Avenant n° 8 du 16 novembre 2016
Arrêté n° 2018-243/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 15 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche des « exploitations agricoles » (p. 1465).	1	9511	8-02-2018	1465	Voir...	Avenant n° 9 du 15 novembre 2017
Arrêté n° 2019-25/GNC du 3 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 16 novembre 2018 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole » (p. 325).	1	9674	10-01-2019	325	Voir...	Avenant n° 10 du 16 novembre 2018

ARRETE N° 3301-T DU 13 AOUT 1996 RELATIF A L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU 2 AVRIL 1996

Article 1

Les dispositions de la convention collective territoriale de travail des exploitations agricoles conclue le 2 avril 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord, sous réserve de l'application des dispositions plus favorables ci-après de l'article 1er de la délibération n° 291 du 4 mars 1988 relative aux congés pour évènements familiaux, aux lieu et place des dispositions contraires de l'article 52 de l'accord :

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

- quatre jours pour le mariage du salarié,
- deux jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant,
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- un jour pour le mariage d'un enfant,
- un jour pour le décès du père ou de la mère.

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

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE TRAVAIL DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés ou apprentis des professions, exploitations et activités agricoles de Nouvelle-Calédonie, classées sous les groupes de la Nomenclature d'Activités Française (NAF) suivantes :

- 01 : Agriculture, Chasse ;

- 05 : Pêche, Aquaculture.

Sont visées toutes les activités énumérées dans ces deux groupes quelle que soit la forme juridique ou le statut de la personne physique ou morale employeur.

Le code de l'activité principale (A.P.E.), attribué par l'I.T.S.E.E. à l'employeur, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce, laquelle constitue le critère de classement.

Article 2 : Durée

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée conformément aux dispositions relatives à la négociation collective prévues par l'article Lp. 331-7 du code du travail.

Article 3 : Adhésion

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la convention collective aux conditions de l'article Lp. 334-2 du code du travail.

Article 4 : Révision

La présente convention pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisée moyennant un préavis de 2 mois. Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention les autres organisations signataires pourraient se prévaloir du même droit.

La demande de révision n'interrompt pas l'application de la convention : elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires. La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que le demandeur propose.

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les 30 jours de la présentation de la demande aux autres organisations signataires.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 4 mois suivant la présentation de la demande. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 5 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières notamment celles qui ne sont pas prévues par la présente convention.

Article 6 : Dénonciation

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

L'une ou l'autre des parties signataires peut procéder à la dénonciation totale ou partielle de la présente convention moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce la présente convention le notifie aux autres signataires par lettre recommandée et effectue le dépôt conformément aux articles Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

La convention dénoncée continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera éventuellement substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Pour toute autre disposition relative à la dénonciation partielle ou totale qui ne serait pas prévue par le présent article, les parties conviennent de se reporter aux articles Lp. 334-6 et suivants du code du travail.

Article 7 : Interprétation de la convention

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Une Commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

Composition :

La commission est composée de :

- trois représentants des employeurs ;

- trois représentants des salariés,

Désignés par les organisations syndicales de salariés et les organisation syndicales ou groupements d'employeurs les plus représentatifs parmi les signataires de la présente convention.

La commission élaborera son règlement intérieur de fonctionnement, les décisions devant être prises à l'unanimité des membres la composant.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum d'un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations signataires de la convention et fera l'objet du dépôt prévu aux articles Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail.

CHAPITRE II - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Article 8

Afin de procéder au règlement de difficultés pouvant naître de l'application des dispositions de la présente convention ou pour tenter de résoudre tout différend collectif pouvant survenir entre un employeur et des salariés au sein d'une entreprise, il est institué la procédure suivante :

Article 9 : Tentative de conciliation au sein de l'entreprise

Une tentative de conciliation du litige est effectuée au préalable au plan de l'entreprise. Pour ce faire, le différend fait l'objet d'une notification à l'employeur, précisant les motifs du différend. L'employeur doit répondre dans un délai de 8 jours à partir de la date de réception de la demande.

Article 10

Si la tentative de conciliation interne à l'entreprise échoue, la Commission paritaire de conciliation ci-après peut être saisie du différend qui persiste.

Cette Commission est présidée par le Chef du Service de l'Inspection du Travail ou son représentant. Elle est composée de :

- trois représentants employeurs ;

- trois représentants salariés ;

Désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

La commission se réunit le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 15 jours sur demande de la partie la plus diligente adressée au président.

La Commission paritaire prend des décisions motivées, qui s'imposent aux parties sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'opposition par l'une ou l'autre des parties au différend. La partie qui refuserait d'appliquer la recommandation devra, dans le délai de 8 jours de la signification, en avertir le président par lettre recommandée avec accusé de réception, à charge pour lui d'en informer les autres partenaires.

Article 11

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Cette procédure conventionnelle de conciliation ne fait pas échec à la procédure réglementaire de conciliation définie par les textes pris en application des articles Lp. 372-5 et suivants et R. 372-1 et 2 du code du travail.

CHAPITRE III - DROIT SYNDICAL

Article 12

Les parties signataires reconnaissent l'exercice du droit syndical dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, conformément aux dispositions de la législation du travail.

Article 13

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

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

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

Article 14

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Article 15 : Affichage syndical

L'affichage syndical s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués de personnel et du Comité d'Entreprise lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le Chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'exploitation dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 16 : Sections syndicales

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de la législation du travail.

Article 17

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants conformément aux dispositions de la législation du travail.

Article 18 : Délégués syndicaux

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif qui a constitué une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

La désignation de ces délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions de législation du travail en vigueur.

Article 19 : Licenciement d'un délégué syndical

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir que conformément à la législation en la matière.

Article 20 : Congé de formation syndicale

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives, soit par des instituts spécialisés agréés dans les conditions prévues par la législation du travail, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel qu'à la demande expresse du travailleur. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme des représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le nombre maximum de personnes pouvant bénéficier de ces dispositions au cours d'une année dans une entreprise est de :

- 1 pour l'ensemble du personnel dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 ;
- 1 par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 15 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse passé ce délai vaut acceptation de la demande.

La personne bénéficiaire de ces dispositions présentera à la reprise du travail l'attestation constatant la fréquentation effective du stage, délivrée par l'organisme chargé des stages ou sessions.

CHAPITRE IV - DELEGUES DU PERSONNEL

Article 21

Dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord où sont occupés au moins onze salariés, le personnel élit des délégués du personnel.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant les douze mois précédant la date de mise en place.

Article 22

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

1) Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application de la législation et de la réglementation du travail et des autres règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

2) Lorsque le Comité d'entreprise ou d'établissement n'a pu être constitué ou renouvelé par suite de carence constatée dans les formes des articles Lp. 341-17 et Lp. 342-49 du code du travail, les attributions économiques qui relèvent du Comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Article 23

De plus, dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés si l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'inspection du travail.

Lorsque le licenciement pour motif économique porte sur un seul salarié, l'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel en l'absence du Comité d'entreprise.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Article 24 : Nombre de délégués

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Le nombre de délégués du personnel est déterminé conformément aux prescriptions réglementaires en la matière.

Détermination du nombre de délégués du personnel en fonction du nombre de salariés		Titulaire(s)	Suppléant(s)
Établissement de	11 à 25 salariés	1	1
	26 à 74 salariés	2	2
	75 à 99 salariés	3	3

Au-dessus : articles Lp. 341-19 et R. 341-3 du code du travail.

Article 25 : Élections

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux modalités prévues dans la réglementation territoriale.

Article 26 : Fonctionnement

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

L'exercice du mandat des délégués du personnel s'effectue conformément à la législation territoriale en vigueur et en particulier les articles Lp. 341-41 et suivants du code du travail.

1) Heures attribuées pour exercice des fonctions de délégués :

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions (articles Lp. 341-42 et suivants du code du travail) ou se trouve momentanément absent ou empêché, son remplacement est assuré par un membre suppléant.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel doivent en temps utile, tenir le chef d'entreprise au courant des déplacements envisagés ainsi que de leur durée probable, de manière à pouvoir prendre les mesures qu'impliquerait l'absence de l'intéressé.

Les employeurs s'engagent à ne pas mettre d'entrave à l'exercice normal du mandat des délégués du personnel, les travailleurs délégués s'engagent de leur côté à ne pas porter entrave au fonctionnement des services dont ils relèvent.

2) Local :

Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment, de se réunir.

Les modalités d'utilisation du local seront arrêtées d'accord-parties entre les délégués du personnel et le chef d'établissement.

3) Affichage :

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et réservés à cet effet.

4) Déplacement :

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Article 27 : Licenciement des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au respect de la procédure prévue par la législation du travail.

Article 27 bis : Comité d'entreprise ou d'établissement

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Les entreprises comprenant au moins cinquante salariés doivent constituer un comité d'entreprise. L'effectif doit être atteint de manière continue pendant les vingt-quatre mois précédent la mise en place du comité.

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile.

La composition, les élections, la mission, le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement, découlent des dispositions des articles Lp. 342-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE V - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 28

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Les exploitations agricoles sont tenues de porter à la connaissance de la CAFAT, dans les délais et selon les formes prescrites par les articles Lp. 421-3 et suivants du code du travail :

- Tout embauchage ;
- Tout débauchage.

Article 29

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Au moment de l'engagement, une lettre de notification d'engagement est remise au travailleur.

Le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée dans les cas prévus à l'article Lp. 123-2 du code du travail et notamment pour une tâche précise, pour un emploi saisonnier ou un emploi d'un secteur connaissant une activité cyclique.

Des emplois saisonniers peuvent être proposés pour des travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, ou des récoltes, pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

Ces emplois peuvent faire l'objet de contrat à durée déterminée dans des formes que les parties signataires s'emploieront à simplifier ou à durée indéterminée intermittent lorsque la régularité des travaux le permettra.

Article 30

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter la définition précise de son objet et les mentions obligatoires prévues par la réglementation en la matière. Il a pour terme l'échéance de la date de fin de contrat initialement prévue ou reportée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en matière de contrat de travail.

Article 31 : Période d'essai

Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée comporte une période d'essai qui ne constitue pas un engagement ferme et dont la durée doit être notifiée sur la lettre d'engagement.

Pour le contrat à durée indéterminée la durée de l'essai ne peut excéder, y compris le cas échéant, son renouvellement :

- quinze jours pour les manœuvres et les ouvriers spécialisés ;
- un mois pour les ouvriers professionnels, qualifiés et employés ;
- trois mois pour les agents d'encadrement : agents de maîtrise et cadres.

Pour le contrat à durée déterminée, la période d'essai est proportionnelle à la durée du contrat, elle ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée probable du contrat en application des dispositions de l'alinéa précédent.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité d'aucune sorte. Dans tous les cas, si une période d'essai est prévue elle doit être écrite. A défaut, elle est présumée ne pas exister.

Article 32 : Visite médicale préalable à l'engagement

Tout travailleur doit subir une visite médicale avant son engagement et, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai. Cette visite a pour but de déterminer s'il est médicalement apte au poste de travail envisagé. Elle est passée par le médecin du travail ou le médecin habilité conformément à la réglementation territoriale en vigueur.

Pour les travailleurs occasionnels, l'employeur devra s'assurer que l'aptitude au poste de travail a été reconnue par une visite médicale datant de moins de douze mois.

Article 33 : Travail à temps partiel

Lorsque des contrats de travail à temps partiel sont proposés à des travailleurs des exploitations agricoles, ils doivent être écrits et doivent mentionner notamment : la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, sa répartition, ainsi que la limite dans laquelle des heures complémentaires peuvent être demandées par l'exploitant agricole.

Ces contrats peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée et peuvent comporter une période d'essai dont la durée est fixée à l'article 31.

Sauf stipulations expressément prévues par une convention ou un accord collectif, les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, calculés le cas échéant, proportionnellement aux périodes d'emploi et sur la base des salaires perçus ou des horaires pratiqués par le travailleur occupé à temps partiel.

Article 34 : Travail intermittent

Des contrats de travail intermittent pourront être proposés aux travailleurs afin de pourvoir aux emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce sont des contrats nécessairement écrits et à durée indéterminée qui mentionnent notamment :

- la qualification du salarié ; les éléments de rémunération ; la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

- si possible, les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ; la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

La nature de l'activité en secteur agricole ne permet pas en général de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail si ceux-ci ne lui ont pas été communiqués au moins 18 jours à l'avance.

Sauf stipulations expressément prévues par une convention ou un accord collectif, les travailleurs intermittents ont les mêmes droits que ceux reconnus aux travailleurs à temps complet.

La rémunération mensuelle des travailleurs intermittents peut être indépendante de l'horaire réel et calculée sur un cycle déterminé, multiple du mois en divisant le nombre d'heures effectuées sur l'ensemble du cycle par le nombre de mois que comporte le cycle.

Article 35 : Règlements et consignes en vigueur dans les exploitations

Le travailleur est soumis aux conditions de travail et aux règlements en vigueur dans l'exploitation où il travaille, dès qu'il est embauché.

L'employeur est tenu de faire connaître au nouvel engagé, les directives et les consignes relatives à l'organisation du travail et à la sécurité et, s'il y a lieu, le règlement en vigueur dans l'établissement.

Elle est régie conformément aux dispositions législatives en vigueur dans le secteur agricole.

Elle ne concerne pas les travailleurs à la tâche qui jouissent d'une indépendance complète dans l'exécution de leur travail.

Compte tenu de la nature des activités agricoles, la durée du travail peut varier dans le cadre des articles Lp. 221-1 et suivants du code du travail et des dispositions ci-dessous.

Article 36 : Durée du Travail

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

La durée du travail est adaptée aux nécessités de l'exploitation. Elle peut atteindre 190 heures par mois en moyenne pour les travailleurs mensuels et 8 heures par jour pour les journaliers. La durée du travail s'entend du travail effectif au lieu d'exploitation à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte, aux repas et plus généralement aux périodes d'inaction ou de temps mort.

1) Répartition des horaires de travail :

L'horaire de travail peut être réparti librement par l'employeur sur tous les jours de la semaine sous réserve du droit au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives et de ne pas dépasser 12 heures par jour.

Le comité d'entreprise lorsqu'il existe ou à défaut les délégués du personnel doivent être consultés pour toute modification de l'horaire collectif de travail.

2) Repos hebdomadaire :

Pour tenir compte des nécessités de l'exploitation plusieurs possibilités d'aménagement sont prévues :

- ou bien le repos est pris un autre jour que le dimanche, pour l'ensemble des salariés sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche une fois sur quatre ;

- ou bien le repos est pris à raison d'une demi-journée le dimanche et d'une journée entière par roulement et par quinzaine ;

- ou bien le repos est pris par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Chaque fois que possible, le salarié bénéficiera de deux jours de repos par semaine, si possible consécutifs, au moins vingt-quatre fois par an.

3) Modulation de l'horaire hebdomadaire :

Pour tenir compte des rythmes d'activité fluctuants au cours de l'année civile, la durée hebdomadaire normale peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur le cycle, retenu cette durée n'excède pas, en moyenne, 190 heures par mois travaillé.

Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de 190 heures sont compensées par un repos équivalent au cours de l'année, ne donnent pas lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

En outre, conformément à l'article Lp. 222-13 du code du travail, la rémunération mensuelle des salariés peut être calculée indépendamment de l'horaire réel afin d'éviter les écarts de rémunération qui résulteraient de la modulation des horaires.

4) Horaires individualisés :

Lorsque des horaires collectifs existent au sein des établissements, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail pour répondre aux demandes de certains travailleurs et dans la mesure où les représentants du personnel, s'ils existent, n'y soient pas opposés.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

L'adoption d'horaires individualisés doit maintenir le temps journalier dans la limite de 12 heures, conformément aux dispositions du paragraphe a) ci-dessus.

Article 37 : Compensation d'heures

1) Principe :

Lorsque l'horaire mensuel moyen se situe entre 169 et 190 heures, les heures accomplies au-delà de la 169ème heure sont payées au taux horaire normal de l'intéressé. Elles donneront en outre droit à un repos en remplacement, calculé ainsi :

X = (nombre d'heures mensuelles - 169 heures) x 0,25.

Ex. : pour 190 heures : 21 H x 0,25 = 5 H 25

2) Prise du repos de remplacement :

Le nombre d'heures de repos est comptabilisé de façon précise.

L'employeur invite périodiquement le salarié à prendre le ou les repos auxquels il a droit. Ils peuvent être pris par journée ou globalement, en dehors des périodes de grands travaux. Ils peuvent correspondre à un jour ou des jours d'intempéries.

Chaque journée est réputée correspondre à 8 heures de repos.

Article 38 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 254 heures par personne.

Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'inspecteur du travail sur demande motivée de l'employeur.

Article 39 : Récupération

Les heures de travail effectif perdues pourront donner lieu à récupération sous les conditions suivantes :

- avoir été perdues par suite d'interruption collective du travail (entreprise, établissement, atelier...) ;

- avoir entraîné une diminution du temps de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire ou de la durée habituelle du travail si celle-ci est inférieure à 39 heures, les heures supplémentaires n'étant pas récupérables.

La récupération, lorsque l'employeur a estimé qu'elle était possible, constitue un droit pour celui-ci et le salarié ne peut refuser l'exécution des heures de récupération qui lui sont demandées.

L'accomplissement des heures de récupération ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail au-delà de douze heures par jour et 48 heures par semaine, sauf autorisation de l'autorité compétente.

Les heures de récupération ne sont que des heures différées ou anticipées, elles sont payées au taux normal aux travailleurs concernés par l'interruption de travail.

Pour les salariés percevant une rémunération forfaitaire ou mensualisée et dont le salaire n'a pas été affecté par les heures perdues, la récupération n'emporte pas une rémunération supplémentaire.

Seules circonstances pouvant donner lieu à récupération :

* Interruptions de travail pour cause d'accident survenu au matériel, de sinistre, de force majeure :

- dans la semaine ou les deux semaines suivant la circonstance qui a entraîné l'interruption de travail, lorsque cette interruption ne dépasse pas une journée et dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail lorsque la durée de l'interruption est supérieure à une journée.

* Interruptions pour intempéries :

- à partir de la reprise normale du travail, dans les quatre semaines lorsque l'interruption de travail ne dépasse pas une semaine et dans les dix semaines lorsque l'interruption de travail est supérieure à la semaine.

Dans ces deux cas, la récupération est de droit. L'employeur doit aviser l'autorité compétente de la récupération qu'il va effectuer.

* Interruptions pour cause de mortes saisons ou de baisses saisonnières d'activité :

- dans les douze mois à partir de la baisse saisonnière d'activité.

Les heures effectuées en application de la récupération des heures perdues pendant la morte saison ne peuvent excéder 300 heures par an.

Dans ce cas, l'autorisation doit être demandée à l'autorité compétente.

Les chefs d'entreprises doivent, à l'ouverture des périodes de baisse, afficher un horaire réduit et en adresser copie à l'autorité compétente.

CHAPITRE VII - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1) Les congés payés

Article 40 : Droit à congé payé

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Le travailleur, qui au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

Les salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée, ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat qu'elle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas de les prendre effectivement.

Article 41 : Congés particuliers

1) Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans :

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

S'ils en réclament le bénéfice, seuls donnent lieu à indemnisation les jours de congé qu'ils ont acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

2) Femmes âgées de moins de 21 ans :

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Si le congé légal n'excède pas six jours, le congé supplémentaire est réduit à un jour. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au premier janvier de l'année en cours.

Article 42 : Année de référence - Travail effectif

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

1) L'année de référence ouvrant droit au congé annuel commence le premier janvier.

2) Pour la détermination du droit aux congés payés, sont considérées comme mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail.

3) Cas des nouveaux embauchés :

Pour les travailleurs embauchés en cours de mois et/ou en cours d'année, le droit à congé est également acquis au terme de l'année de référence en cours au moment de l'embauche et définie au premier alinéa ci-dessus. Il est calculé à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail accompli de date à date à partir de son embauche.

4) L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congé.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droit au congé que les salariés à temps plein sous réserve d'avoir accompli les minima mensuels prévus aux alinéas précédents.

5) Définition du travail effectif :

Sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés :

- Les périodes de congés de l'année précédente ;

Le cas échéant :

- Les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- Les « repos compensateurs » éventuellement accordé en compensation de l'accomplissement des heures supplémentaires ;
- Les périodes de repos maternité et adoption prévues aux articles Lp. 126-8 et suivants du code du travail ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

- les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;

- les périodes de congé formation prises en application des prescriptions législatives en matière de formation continue ou de formation des cadres et animateurs de la jeunesse ;

- les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives ou pour participation à des jurys d'examen.

Toutes les autres interruptions suspensives du contrat de travail sont exclues des périodes assimilées à du travail effectif.

Article 43 : Période légale des congés payés

1) Les périodes de congé payé doivent obligatoirement correspondre à des périodes de repos. Aucun travail rétribué ne peut être accompli durant ces périodes.

L'année de référence commençant le 1er janvier, les congés peuvent être pris à partir du 1er décembre suivant et peuvent être étalés tout au long de l'année qui suit celle ouvrant droit aux congés payés.

Il doit être accordé au minimum, à chaque travailleur ayant acquis du congé, un repos d'une durée continue de 12 jours ouvrables chaque année.

2) Durée - Fractionnement du congé :

- Le congé payé légal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

- Le congé payé légal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les jours restant dus peuvent être accordés d'accord-parties en une ou plusieurs fois en fonction des possibilités de l'exploitation.

- La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables sous réserve des dispositions relatives à l'autorisation de cumul (paragraphe 3) et d'accord individuel autorisé par l'employeur sur demande motivée du travailleur concerné.

3) Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés :

Afin de tenir compte des conditions géographiques et climatiques de la Nouvelle-Calédonie, il est admis que la jouissance du congé puisse être reportée dans la limite de trois années et sous réserve du respect des prescriptions suivantes :

- la demande doit être formulée par écrit par le travailleur et être effectuée antérieurement à l'ouverture du droit au congé ;

- l'accord des parties doit être stipulé clairement par écrit ;

- un minimum de congé annuel d'une durée de 12 jours ouvrables continus doit obligatoirement être pris chaque année sous peine d'être perdu s'il n'est pas pris au cours de l'année qui suit celle d'acquisition.

4) Prise de congé :

Les congés payés se prennent d'accord-parties en fonction des possibilités de fonctionnement des exploitations agricoles et compte tenu de la situation des bénéficiaires.

L'exploitant agricole peut refuser d'accorder des congés payés de plus de 24 heures pendant les périodes de grands travaux conformément à l'article 8 de la délibération n° 32 du 1er septembre 1988.

Article 44 : Indemnité de congé payé

Elle se calcule au prorata du nombre de jours de congé pris compte tenu du fait que, de la double règle exposée ci-après, c'est la règle la plus favorable au salarié qu'il convient d'adopter :

1) Règle du maintien du salaire :

Pendant la durée de son congé, le travailleur doit percevoir une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En ce qui concerne l'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé, il s'agit de l'horaire effectivement pratiqué dans l'établissement lors du congé du travailleur sauf si cet horaire a du être exceptionnellement modifié du fait de l'absence du ou des travailleurs pour congé payé auquel cas l'indemnité sera calculée en fonction de l'horaire habituel de travail dans l'établissement.

Lorsque l'établissement ferme pendant la période de congé, l'horaire à prendre en considération est celui de la période de travail précédant le congé.

En aucun cas, cette règle ne saurait avoir pour effet de permettre à un salarié payé au mois de recevoir davantage au cours du mois pendant lequel il prend ses congés que si ce mois avait été intégralement travaillé.

2) Règle de la rémunération moyenne :

L'indemnité afférente au congé ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Par rémunération totale on entend inclure l'assiette servant au calcul de l'indemnité, les éléments suivants :

- salaire de base y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires, correspondant aux périodes de travail effectif ;

- les primes, gratifications, éléments accessoires du salaire, à l'exclusion : des éléments qui correspondent à des remboursements de frais, des primes tendant à la compensation d'un risque ou d'un inconvénient exceptionnel qui disparaît pendant le congé, des primes et gratifications qui ne sont pas affectées par la prise de congé annuel (prime de fin d'année, d'intéressement, de résultat...), des avantages en nature ;

- l'indemnité de congé payé versée l'année précédente ainsi que les indemnités correspondant au repos compensateur au titre des heures supplémentaires ;

- les salaires reconstitués pour les périodes d'absence que la loi assimile à un temps de travail effectif pour, le calcul du congé.

3) Lorsque le congé est fractionné, ou bien lorsque, au moment où le congé est accordé, certains éléments de calcul font défaut, le salaire est maintenu comme si l'intéressé avait travaillé. Une rectification unique interviendra ensuite, s'il y a lieu, lorsque seront épuisés les droits à congé de la période de référence considérée ou lorsque tous les éléments de calcul seront connus.

4) Avantages en nature :

A l'indemnité proprement dite s'ajoute, le cas échéant, la valeur des avantages en nature, logement, nourriture notamment, qui ne sont pas maintenus au salarié pendant son congé.

Article 45 : Incidence d'un jour férié

Tout jour férié chômé par les exploitations agricoles, situé dans une période de congé, ne peut être compté comme jour ouvrable.

En conséquence :

- soit il prolonge les congés d'une journée ;

- soit il n'est pas décompté des droits acquis par les travailleurs.

En revanche, si le jour férié tombe un jour non habituellement travaillé par le salarié, il n'a aucune incidence sur le cours du congé payé.

Article 46 : Maladie pendant les congés

Deux cas sont à envisager :

1) Le travailleur tombe malade avant son départ en congé alors que l'ordre des départs était connu d'avance (cas d'un planning établi et affiché dans l'exploitation ou cas de fermeture de l'exploitation).

Dans ce cas, l'intéressé ne peut exiger, à son rétablissement, quelle qu'en soit la date, de prendre effectivement les jours de congé qu'il n'a pu prendre du fait de sa maladie.

Il conserve le droit de prendre effectivement son congé à une date ultérieure à fixer en accord avec le Chef de l'exploitation.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de prise de congé sans planning établi d'avance.

2) Le travailleur tombe malade au cours de son congé : La maladie ne modifie pas le cours du congé. Le congé ne peut être ni prolongé, ni différé, ni donner lieu à une indemnisation supplémentaire du fait de l'employeur.

Article 47 : Indemnité compensatrice de congés payés

Le travailleur dont le contrat de travail cesse alors qu'il n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article.

En revanche, la faute lourde reconnue par les Tribunaux supprime le droit à indemnité compensatrice.

2) Les jours fériés

Article 48 : Jours fériés

Modifié par arrêté n° 2016-705/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2823
Modifié par arrêté n° 2018-243/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1465

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- le 24 septembre sous réserve qu'il soit déclaré férié par décision locale ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Les jours fériés ne sont pas nécessairement chômés. **Seuls sept jours sont chômés.** Ils peuvent être choisis d'un commun accord entre les représentants du personnel et le chef d'exploitation.

Article 49

1) Le chômage éventuel des jours fériés lorsque ceux-ci tombent un jour ouvrable, n'emporte pas de réduction des salaires mensuels ou forfaitisés lorsque les conditions suivantes sont remplies par le travailleur :

- trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré ;
- présence au travail, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour précédant et le premier jour de travail suivant le jour férié.

2) Le salaire maintenu est le salaire habituellement perçu par l'intéressé sur la base de son horaire normal de travail ;

3) Les salariés qui ont exceptionnellement travaillé un jour férié chômé par l'établissement percevront une majoration de salaire égale à 50 % pour les heures effectuées au cours de cette journée ;

4) Cas du 1er mai : dans les exploitations agricoles qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre leur travail, les travailleurs occupés le premier mai percevront une majoration de salaire égale à 100 % pour les heures effectuées au cours de cette journée ;

5) Autres absences.

Article 50 : Maladies et accidents non professionnels

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

1) Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident seront prises en charge dans les conditions prévues au 50-2 dans la mesure où :

- Elles sont notifiées à l'employeur dans les 48 heures ;
- Elles sont dûment constatées par un certificat médical et s'il y a lieu contre-visite médicale ;
- la maladie ou l'accident relève des prises en charge Cafat.

2) Pendant la durée de sa maladie, à partir du premier jour qui suit la date de cessation de la période d'essai, le travailleur aura droit à une garantie de ressource en fonction de son ancienneté, calculée sur les bases suivantes :

- ancienneté inférieure ou égale à 2 ans : il recevra pendant 15 jours, 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ;
- ancienneté supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans : Il recevra pendant 15, jours, 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et les 15 jours suivants, 50 % de cette même rémunération ;
- les périodes indemnisées seront ensuite augmentées de 15 jours par période de 5 ans avec un taux d'indemnisation correspondant à 50 % de la rémunération habituellement perçue par l'intéressé et sans pouvoir dépasser trois mois d'indemnisation.

3) Lors de l'arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à partir du quatrième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail jusqu'au jour où l'assuré est reconnu apte à reprendre un travail.

4) La garantie de ressource a un caractère complémentaire de toutes prestations ayant le même objet qui seraient perçues d'un organisme de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance.

Ces indemnités ne peuvent donc se cumuler avec des indemnités journalières qui pourraient être versées par la CAFAT.

5) Maladies ou accidents répétés : Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladies ou accidents ont déjà été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle qui est prévue au deuxième paragraphe.

La rémunération à prendre en considération est celle qui correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans le secteur où il travaille, à l'exclusion d'heures supplémentaires exceptionnelles et primes ou indemnités attribuées en fonction des seules heures effectives de travail ou ayant le caractère de remboursement de frais non engagés du fait de l'absence.

6) Maladie ou accident prolongés :

Lorsque l'indisponibilité du salarié se prolonge au-delà d'une période de 6 mois, l'employeur peut mettre un terme au contrat de travail, s'il démontre que cette absence perturbe la bonne marche de l'entreprise et qu'il se trouve dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

L'employeur doit, dans ce cas, respecter la procédure de licenciement. La lettre de licenciement doit contenir les motifs du licenciement :

1. Les éléments établissant l'impossibilité devant laquelle il se trouve de maintenir le contrat de travail ;

2. Les éléments établissant la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

Le salarié aura droit à l'indemnité de licenciement. Lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'effectuer son préavis, il ne pourra prétendre à l'indemnité de préavis.

Article 51 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par les articles Lp. 127-1 et suivants du code du travail et par les règlements en vigueur.

Article 52 : Congés exceptionnels

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Une autorisation exceptionnelle d'absence sera accordée aux travailleurs à l'occasion de certains événements et dans les conditions ci-après :

- Mariage du salarié : ..... 4 jours ;
- Mariage d'un enfant : ..... 1 jour ;
- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant : ..... 2 jours ;
- Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : ..... 1 jour ;
- Présélection militaire : ..... 1 jour ;
- Naissance ou adoption d'un enfant : ..... 2 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 53 : Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale

Voir article 20 de la présente convention collective.

Article 54 : Protection de la maternité

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

1) Sauf faute grave de l'intéressée ou impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail, pour des motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement ou à l'adoption, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit. La garantie est prolongée pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

2) La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail :

- pour les 1er et 2ème enfants : 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 partir du 3ème enfant : pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci. Dans ce cas, l'intéressée peut demander à bénéficier de dix semaines avant la date présumée de l'accouchement et seize semaines après celui-ci ;

- en cas de naissances multiples : la période de suspension du contrat de travail postérieure à l'accouchement peut être prolongée de deux semaines ou plus dans les conditions prévues à l'article Lp. 126-9 du code du travail ;

- si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension peut être prolongée jusqu'au terme des seize, dix-huit, vingt-six semaines ;

- en cas de maladie attestée par certificat médical, la durée de suspension du contrat de travail peut être allongée de la durée de la maladie dans la limite de deux semaines avant la date de l'accouchement et de quatre semaines après celui-ci.

3) L'employeur ne peut accepter la femme au travail pendant huit semaines avant et après l'accouchement et, en aucun, cas pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

4) L'adoption donne droit à suspension du contrat de travail à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer pendant :

- dix semaines, douze semaines en cas d'adoptions multiples ;

- dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter le nombre d'enfants à charge à 3 ou plus (vingt semaines en cas d'adoption multiples).

5) La salariée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

L'employeur est tenu de la réintégrer dans l'emploi qu'elle occupait avant la suspension de son contrat de travail.

6) Indemnisation des périodes de suspension : elle est effectuée par la CAFAT dans la limite de sa réglementation.

Article 55 : Congé d'éducation des enfants

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

1) Congé postnatal :

Conformément aux articles Lp. 126-30 et Lp. 126-31 du code du travail, la mère salariée peut résilier son contrat de travail à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, sans être tenue de respecter le délai de préavis ni payer de ce fait l'indemnité de rupture.

Elle conserve une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre, pendant un période de un an suivant la rupture de contrat.

L'information de la résiliation du contrat doit être effectuée au moins quinze jours à l'avance, par lettre recommandée. La demande de réintégration doit être sollicitée dans les mêmes formes.

Le père peut, à la place de la mère naturelle ou adoptive, rompre son contrat de travail pour élever son enfant à l'expiration du congé de maternité ou du congé d'adoption. La rupture pour congé postnatal doit prendre effet deux mois après la naissance ou l'adoption et dans les mêmes formes que celles indiquées à l'alinéa précédent.

2) Congé parental :

Il est ouvert aux salariés des entreprises employant habituellement plus de cent salariés dans les conditions prévues aux articles 8 et suivants de la délibération n° 294 du 4 mars 1988.

CHAPITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE

Article 56 : Dispositions générales

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

En ce qui concerne l'hygiène et la sécurité des travailleurs, la présente convention se réfère aux articles Lp. 261-1 et suivants et R. 261-1 et suivants du code du travail et aux textes non codifiés relatifs à l'hygiène et la sécurité.

1) Formation à la sécurité :

Tout salarié doit recevoir une formation pratique et appropriée en matière de sécurité lors de son embauche, ou lorsqu'il change de poste de travail ou de technique, et à la demande du médecin du travail lorsqu'il reprend son activité après un arrêt d'une durée d'au moins un mois.

2) Droit de retrait :

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Cette faculté doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Il est rappelé au salarié que ce droit doit être exercé à bon escient. Tout abus pourra faire l'objet d'une sanction de la part de l'employeur, sous contrôle du tribunal compétent.

CHAPITRE IX - CLASSIFICATIONS

Article 57 : Classification des emplois

Présentation du système retenu :

Le système de classification ci-après permet de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens en quatre niveaux, chaque niveau étant subdivisé en deux échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient qui servira à déterminer la rémunération attribuée au poste occupé par l'agent.

Les définitions de niveau découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères qui sont l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances requises pour tenir le poste.

Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux. Elles peuvent être acquises soit par la voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un même niveau.

Ce système s'applique aux seuls agents mensualisés.

Définitions générales des niveaux et des échelons :

Agents d'exploitation, Employés Administratifs, Techniciens

NIVEAU I

Le salarié exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie en se conformant à des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail, les procédures à utiliser, les moyens à employer, les limites à respecter. Le contrôle de l'exécution de ces tâches est simple et peut être immédiat. Le niveau minimum de connaissances requis est le niveau V1 de l'Éducation Nationale, à savoir la scolarité obligatoire. Le salarié doit comprendre rapidement les consignes verbales ou écrites, s'exprimer et tenir la main courante du poste, de façon facilement intelligible par le personnel de l'entreprise bénéficiaire de la prestation.

Emplois :

Sont classés à ce niveau les :

- manœuvre agricole ou homme toute main ;
- ouvrier de manutention ;
- aides agricoles ;
- conducteur d'engins (type gyrobroyeur) ;
- stockman.

Qui exécutent des travaux simples et bien définis qu'exige l'exploitation de polyculture ou d'élevage (production végétale, laitière, animale). Peuvent conduire des engins. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail est de quelques jours.

NIVEAU II

Le salarié exécute un travail qualifié constitué par un ensemble de tâches diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à obtenir. Il se conforme à des instructions et1ou consignes de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les méthodes à employer, les moyens disponibles, les limites à respecter.

Niveau de connaissance : Niveau V Bis de l'Éducation Nationale. Agents occupant des emplois ou supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré.

1er échelon : exécute des travaux ou tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés.

Les connaissances professionnelles exigées sont acquises soit par une formation spécialisée, soit par la pratique.

Tels que :

- conducteur de tracteur ;
- ouvrier agricole qualifié ;
- ouvrier d'élevage de petits animaux.

2ème échelon : exécute des travaux caractérisés par la combinaison de tâches nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience.

Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation. Contrôle des différentes tâches.

Il appartient à l'agent classé à cet échelon de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

Tels que :

- berger, vacher ayant seul l'entière responsabilité des animaux qui sont sous sa garde. Participe aux opérations de production.

NIVEAU III

Le salarié exécute des travaux très qualifiés comportant l'analyse et l'exploitation d'informations. Il se conforme à des instructions de travail précises et détaillées ainsi qu'à des informations sur les méthodes à employer et les objectifs à atteindre. La coordination des activités de son groupe de travail peut lui être confiée. Le contrôle du travail est complexe, les conséquences des erreurs et des manquements n'apparaissent pas toujours immédiatement. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau V de l'éducation nationale, à savoir le niveau du certificat de formation professionnelle (certificat d'aptitude professionnelle agricole CAPA) ou égal à celui du brevet d'études professionnelles agricole (BEPA). La qualification professionnelle requise s'acquiert par une formation appropriée.

1er échelon : Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome d'une suite de tâches selon un processus déterminé ;
- l'établissement sous la forme requise de documents qui en résultent.

Tels que :

- ouvrier agricole polyvalent ;
- ouvrier agricole qualifié ;
- ouvrier maraîcher hautement qualifié ;
- ouvrier de production laitière ;
- ouvrier de production bovine et porcine, qualifié.

2ème échelon : Exécute un ensemble d'opérations nécessitant de solides connaissances professionnelles et de l'expérience.

La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues.

Il appartient à l'agent de définir ses modes opératoires et de contrôler le résultat de ses opérations. La rédaction de comptes rendus techniques peut être exigée.

Tels que :

- conducteur mécanicien ;
- palefrenier soigneur.

NIVEAU IV

Le salarié exécute des travaux faisant appel à une technique connue. Il reçoit des instructions de caractère général laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes. Ces instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par un personnel de qualification moindre. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle correspond au niveau IV de l'éducation nationale. La qualification professionnelle requise s'acquiert par une formation spécifique.

1er échelon : Le travail est caractérisé par la nécessité, afin de tenir compte des contraintes différentes d'adapter les méthodes et les moyens habituellement utilisés.

2ème échelon : Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes et à des tâches administratives ;
- le choix éventuel des méthodes et des moyens et leur modification ;
- l'autonomie indispensable à l'exécution sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agents de maîtrise

Définition des fonctions agents de maîtrise :

L'agent de maîtrise a les qualités humaines et les capacités professionnelles nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement (connaissances techniques et de gestion, aptitude au commandement) dans les limites de la

délégation qu'il a reçue. Cette délégation sera attribuée à des salariés ayant des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

Certains techniciens supérieurs peuvent accéder par assimilation aux classifications prévues pour les agents de maîtrise lorsqu'ils occupent des fonctions techniques de haut niveau.

NIVEAU I

L'agent de maîtrise de niveau I encadre un groupe de salariés. Il dispose d'instructions précises et détaillées, un programme et des objectifs lui sont fixés, les moyens adaptés lui sont fournis. Il prend notamment la responsabilité :

- d'accueillir les nouveaux embauchés et d'aider à leur adaptation ;

- de répartir et affecter les tâches, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;

- d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation ;

- de participer à l'appréciation des compétences du personnel et au choix des mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel ainsi qu'aux promotions ;

- de veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;

- de transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau IV a de l'éducation nationale (Baccalauréat - Brevet de technicien... soit 3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré).

NIVEAU II

L'agent de maîtrise de niveau II encadre un groupe de salariés soit directement, soit par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau I. Il dispose d'instructions relatives aux conditions d'organisation de travail du groupe lui permettant d'utiliser les moyens qui lui sont fournis en fonction d'un programme et des objectifs à atteindre.

Il prend notamment la responsabilité :

- de participer à l'accueil du personnel nouveau et de veiller à son adaptation ;

- de faire réaliser les programmes en recherchant la bonne utilisation du personnel et les moyens, de donner les instructions adaptées et d'en contrôler l'exécution ;

- de décider et d'appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes d'activités ;

- d'apprécier les compétences du personnel et de proposer les mesures propres à promouvoir l'évolution et les promotions individuelles ;

- d'imposer le respect des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité et d'en promouvoir l'esprit ;

- de rechercher et de proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;

- de transmettre et d'expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau III de l'éducation nationale (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

NIVEAU III

L'agent de maîtrise de niveau III assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise des niveaux I et II et en assure la cohésion.

Il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires à partir de directives en précisant le cadre. Des objectifs et des règles de gestion lui sont assignés.

Il prend notamment la responsabilité :

- de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;

- de faire réaliser les programmes ;

- de formuler les instructions d'application ;

- de répartir les programmes, en suivre la réalisation, en contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ;

- de contrôler la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;

- de donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;

- d'apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures de formation ou de promotion en découlant ;

- de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ainsi que les recherches en matière d'amélioration des conditions de travail ;

- de favoriser la circulation et la compréhension de l'information ;

- de participer à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui en découlent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau III de l'éducation nationale conforté par une longue pratique professionnelle.

Ingénieurs et cadres

Définition des fonctions ingénieurs et cadres :

POSITION I

Les ingénieurs et cadres de la position I sont des salariés titulaires d'un diplôme des niveau II et I de l'éducation nationale, ne pouvant justifier de plus de deux années de pratique dans un ou des emplois d'ingénieurs ou de cadres où ils ont été appelés à mettre en œuvre les connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme.

POSITION II

Peuvent accéder à la position II :

- les ingénieurs ou cadres titulaires d'un diplôme des niveaux II et I de l'éducation nationale dès qu'ils peuvent justifier de deux ans de pratique des connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme ;

- sont également classés en position II les salariés ayant acquis une expérience professionnelle et / ou des connaissances leur permettant de tenir les fonctions correspondant aux définitions ci-dessous et qu'ils exercent effectivement.

POSITION III

L'ingénieur ou le cadre de position III assume dans un domaine soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion, soit dans plusieurs d'entre eux, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Tableau récapitulatif des classifications des emplois

I - Agents d'exploitation - Employés administratifs et Techniciens :

Modifié par arrêté n° 2010-2575/GNC du 20-07-2010 - art. 1 - JONC n° 8514 du 29-07-2010 p. 6611
Modifié par arrêté n° 2011-845/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3367
Modifié par arrêté n° 2012-1153/GNC du 15-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8793 du 14-06-2012 p. 4147
Modifié par arrêté n° 2018-243/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1465
Modifié par arrêté n° 2019-25/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 325

Niveaux	Echelons	Indices	Emplois
I	1	SMAG	Manœuvre agricole, ouvrier de manutention. Aides agricoles (binage, récolte; cueillette). Aide palefrenier. Ouvriers exécutant des tâches simples. Peuvent conduire des engins (girobroyage). Stockman.
II	1	168	Conducteur de tracteur accomplissant des tâches plus qualifiées que le girobroyage. Ouvrier agricole qualifié. Ouvrier d'élevage de petits animaux.
	2	169	Berger, vacher ayant seul l'entière responsabilité des animaux qui sont sous sa garde et participant aux opérations de production. Ouvrier spécialisé avec des responsabilités bien précises.
III	1	170	Ouvrier agricole polyvalent. Ouvrier maraîcher hautement qualifié. Ouvrier de production porcine et bovine, qualifié.
	2	172	Conducteur mécanicien. Palefrenier soigneur. Livreur de produits.
IV	1	184	Chef d'équipe.
	2	194	

II - Agents de maîtrise :

Modifié par arrêté n° 2010-2575/GNC du 20-07-2010 - art. 1 - JONC n° 8514 du 29-07-2010 p. 6611
Modifié par arrêté n° 2011-845/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3367
Modifié par arrêté n° 2012-1153/GNC du 15-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8793 du 14-06-2012 p. 4147
Modifié par arrêté n° 2019-25/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 325

Niveaux	Echelons	Indices	Emplois
I	-	211	-
II	-	229	-
III	-	256	-

III - Ingénieurs et Cadres :

Modifié par arrêté n° 2010-2575/GNC du 20-07-2010 - art. 1 - JONC n° 8514 du 29-07-2010 p. 6611

Modifié par arrêté n° 2011-845/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3367
Modifié par arrêté n° 2012-1153/GNC du 15-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8793 du 14-06-2012 p. 4147
Modifié par arrêté n° 2019-25/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 325

Positions	Echelons	Indices	Emplois
I	-	378	-
II	-	438	-
III	-	499	-

CHAPITRE X - REMUNERATIONS

Article 58 : Égalité des rémunérations

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, quelles que soient leur ethnie, leur religion ou leur appartenance syndicale.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article 59 : Salaires minimums conventionnels

Modifié par arrêté n° 2010-2575/GNC du 20-07-2010 - art. 1 - JONC n° 8514 du 29-07-2010 p. 6611
Modifié par arrêté n° 2011-845/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3367
Modifié par arrêté n° 2012-1153/GNC du 15-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8793 du 14-06-2012 p. 4147
Modifié par arrêté n° 2013-955/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3563
Modifié par arrêté n° 2015-233/GNC du 24-02-2015 - art. 1 - JONC n° 9131 du 05-03-2015 p. 1861
Modifié par arrêté n° 2016-705/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2823
Modifié par arrêté n° 2017-187/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1738
Modifié par arrêté n° 2018-243/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1465
Modifié par arrêté n° 2019-25/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 325

Chaque échelon de la grille de classification de l'article 57 est affecté d'un coefficient qui sert à la détermination des salaires minimums conventionnels fixés pour 169 heures par mois de la façon suivante :

Coefficient hiérarchique X valeur du point

La valeur du point est fixée au 1er janvier 2019 à 800 F.

Article 60 : Mensualisation - Taux horaires

La rémunération mensuelle déterminée à l'article ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 Janvier 1978. Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; Le paiement mensuel a pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année. Elle ne s'applique pas aux personnes engagées occasionnellement et1ou pour accomplir une tâche ponctuelle précisément définie et non durable qui peuvent être rémunérées à la tâche ou au rendement ou en fonction des heures travaillées dans le mois.

Elle ne s'applique pas non plus aux personnes qui accomplissent un horaire mensuel inférieur à 100 heures par mois qui seront rémunérées directement en multipliant le taux horaire par le nombre d'heures accomplies dans le mois.

Taux horaire : Le taux horaire est calculé en divisant la rémunération mensuelle définie à l'article 59, par 169 heures.

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément conformément aux dispositions de l'article 37 de la présente convention, à moins que l'agent concerné soit rémunéré par un forfait mensuel convenu, incluant ces dépassements d'heures.

De même les heures non travaillées donneront lieu à réduction des salaires, sauf dans le cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime, à la récolte ou au rendement.

Article 60 bis : Révision de la valeur du point

Les parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, pour examiner la valeur du point.

Article 60 ter : Prime d'ancienneté

Créé par arrêté n° 2017-187/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1738

Les salariés des catégories, employés, vendeurs, ouvriers et agents de maîtrise percevront une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base conventionnel mensuel de la catégorie professionnelle, suivant les modalités fixées ci-dessous :

- cette prime est fixée à 1% par année d'ancienneté sans pouvoir dépasser 20% (soit 20 ans d'ancienneté) ;

Concernant la mise en œuvre du droit à la prime d'ancienneté :

- pour les salariés déjà en poste ayant acquis au moins un an d'ancienneté au 1er janvier 2018, la prime d'ancienneté de 1% (indépendamment de l'ancienneté réelle) sera versée au 1er janvier 2018 ;

- pour les salariés nouveaux entrants dans l'entreprise (ceux n'ayant pas un an d'ancienneté au 1er janvier 2018), le versement de la prime aura lieu lorsqu'ils auront acquis un an d'ancienneté à compter de la date d'embauche.

Article 61 : Rémunérations forfaitaires

Lorsque les salariés occupent des fonctions qui le justifient, ils pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

L'employeur est alors tenu de communiquer, lors de l'embauchage et lors de toute modification du contrat de travail, tous les éléments de la rémunération forfaitaire convenue.

Article 62 : Paiement des salaires

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Le paiement des salaires est effectué au moins une fois par mois, conformément aux dispositions à l'article Lp. 143-2 du code du travail.

Le paiement des salaires par virement bancaire ou postal peut être rendu obligatoire par accord d'entreprise au-delà d'un montant à préciser dans l'accord.

Le paiement du salaire mensuel doit être effectué au plus tard huit jours ouvrables après la fin du mois de travail ouvrant droit au salaire.

Un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande, acompte correspondant au maximum, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle. Pour le versement de cet acompte, il pourra être tenu compte du montant des cessions et saisies arrêts dans la détermination du montant de cet acompte.

L'avance, facultative, est le paiement anticipé d'une partie du salaire qui sera dû pour un travail qui n'est pas encore effectué.

L'employeur qui a fait une avance en espèces au salarié ne peut se rembourser que par retenues successives en respectant une limite de 1/10ème de chaque paie.

Article 63 : Bulletin de paie

Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre à tous les salariés un bulletin de paie. Il ne peut, à cette occasion, être exigé d'autre signature (ou émargement) qu'éventuellement, celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

Aucune forme n'est imposée au bulletin de paie ; il doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

1. le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2. le numéro d'inscription de l'employeur à la Caisse d'Allocations Familiales et d'Accidents du Travail (C.A.F.A.T.) et le numéro de la nomenclature des activités économiques (Code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

3. le nom, le prénom et l'emploi du salarié et, s'il y a lieu, le niveau ou le coefficient qui lui est attribué ;

4. la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

5. la nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire mentionné au paragraphe 4° ci-dessus ;

6. le montant de la rémunération brute du salarié ;

7. la nature et le montant des retenues opérées sur cette rémunération brute ;

8. le montant de la somme nette reçue par le salarié ;

9. la date de paiement de la rémunération ;

10. les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

11. s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

12. le cas échéant, les droits acquis en matière de repos compensateur en indiquant le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé.

Dès que ce nombre atteint 8 heures, le bulletin doit comporter en outre une mention notifiant l'ouverture du droit. Ces mentions peuvent être portées sur le bulletin de paie ou sur une fiche annexée au bulletin de paie ;

13. le montant de la part patronale des cotisations sociales.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation des salariés. Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de date.

Article 64 : Rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et des travailleurs handicapés

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

1) Salariés âgés de moins de 18 ans :

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération des personnels adultes effectuant ces mêmes travaux.

2) Travailleurs handicapés :

Pour les travailleurs handicapés dont le rendement professionnel est notoirement diminué, des déductions de salaire peuvent être autorisées à la demande de l'employeur dans les conditions définies par les articles Lp. 473-2 et R. 473-2 du code du travail.

CHAPITRE XI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Contrat à durée déterminée

Article 65

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Le contrat de travail peut être à durée déterminée dans les cas prévus par les articles Lp. 123-2, R. 123-1 et R. 123-2 du code du travail. Sa durée ne peut excéder celle prévue par la réglementation en vigueur.

Les conditions de la conclusion, de la poursuite, et de la fin du contrat à durée déterminée sont fixées par les articles Lp. 123-3 et suivants du code du travail.

Le contrat à durée déterminée prend fin de plein droit à l'échéance du terme fixé ou lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé, conformément aux articles Lp 123-8 et suivants du code du travail.

Lorsque à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat, sauf s'il s'agit de contrats :

- conclus pour des emplois à caractère saisonnier ou à la tâche ;

- conclus pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant, dans les secteurs énumérés à l'article R. 123-2 du code du travail, de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois ;

- conclus dans le cadre de mesures destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi ;

- par lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés ;

- conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires, quels que soient les motifs qui peuvent présider à leur conclusion.

L'indemnité n'a pas à être versée non plus :

- lorsque, à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée ;

- en cas de refus par le salarié, à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

- en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure ; que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale du contrat ou ultérieurement, pendant la période de renouvellement.

Le montant de l'indemnité est égal à 5 % de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée du contrat.

Les parties signataires conviennent d'appliquer les nouvelles dispositions légales en cas de changement.

Contrat à durée indéterminée

Article 66

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Le contrat à durée indéterminée peut cesser notamment pour toute cause indépendante de la volonté des parties, ou d'accord parties, ou :

- à l'initiative du travailleur (démission) sous réserve du respect d'un délai de préavis conformément à l'article 68 ci-après ;

- à l'initiative de l'employeur (licenciement) pour une cause réelle et sérieuse :

* pour un motif inhérent à la personne sous réserve du respect de la procédure de licenciement prévue par les articles Lp. 122-4 à 8 et R. 122-2 du code du travail ;

* pour un motif économique sous réserve de la procédure de licenciement prévue par les articles Lp. 122-10 et suivants du code du travail ;

- sachant que le licenciement d'un délégué syndical, d'un représentant syndical au Comité d'Entreprise, d'un délégué du personnel, d'un membre élu du Comité d'Entreprise, d'un membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de

Travail, et d'un salarié assesseur du Tribunal du Travail, est subordonné à l'autorisation administrative prévue aux articles Lp. 351-1 et suivants du code du travail. Cette procédure se combine avec les procédures pour motif inhérent à la personne ou pour motif économique citées ci-dessus.

En cas de résiliation abusive ou sans cause réelle et sérieuse du contrat de travail, le juge du Tribunal saisi du litige peut accorder des dommages et intérêts.

Article 67 : Lettre de licenciement

Que le licenciement soit économique ou inhérent à la personne, disciplinaire ou autre, l'employeur doit énoncer le ou les motifs de licenciement et, ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

La lettre de licenciement doit être expédiée en recommandé avec accusé de réception. Elle ne peut être expédiée moins de un jour franc après le jour de l'entretien.

Ex :	**Entretien**	**Expédition**
	Lundi	Mercredi
	Mercredi	Jeudi
	Samedi	Vendredi

Article 68 : Préavis réciproque

Dans le cas de démission ou de licenciement pour motif autre qu'une faute grave commise par le travailleur, ou autre qu'un cas de force majeure, le délai-congé est de :

- deux semaines pour un travailleur ayant une ancienneté continue de moins de six mois ;

- un mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre six mois et moins de deux ans ;

- deux mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre deux ans et dix ans ;

- trois mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue de plus de dix ans.

En cas de licenciement, l'inobservation du délai-congé par l'une ou l'autre des parties ouvre droit, sauf faute grave du salarié à une indemnité compensatrice distincte de l'indemnité de licenciement.

Si un employeur dispense un travailleur de l'exécution du travail pendant la période de préavis, il doit verser les salaires et avantages correspondants à la période non effectuée. L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

En cas de démission, l'inobservation du délai-congé par l'une ou l'autre des parties ouvre droit à une indemnité compensatrice fixée d'accord parties et égale au montant de la rémunération brute correspondant à la période de travail non effectuée.

Article 69 : Indemnité de licenciement

Lorsque le travailleur compte deux ans d'ancienneté (l'ancienneté s'apprécie par année et par fraction d'années incomplètes) continue au service du même employeur, il a droit, sauf en cas de faute grave ou en cas de force majeure ou en cas de départ à la retraite à une indemnité minimum de licenciement calculée sur la base :

- de 1/10ème de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- de 1/10ème de mois par année d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté sur la période au- delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, et ne supporte pas de cotisations sociales.

Article 70 : Départ en retraite

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite à droit à une indemnité minimale égale à un dixième de mois par année de service dans l'entreprise.

Lorsque le départ à la retraite a été effectué à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- Salarié jusqu'à 10 ans d'ancienneté (inclus) : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

- Salarié ayant plus de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est égal au douzième de la rémunération brute totale annuelle déterminées en fonction de la rémunération perçue sur les 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, incluant toute prime ou gratification ou si la formule est plus avantageuse pour le salarié, la moyenne brute des trois derniers mois de salaire précédant la rupture incluant toute prime ou gratification prorata temporis.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

Article 71 : Départ au service national actif

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti appelé au service national à quelque titre que ce soit ne peut être rompu par l'employeur sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité devant laquelle il se trouve de maintenir le contrat pour un motif étranger aux obligations du salarié.

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti appelé au service national est suspendu pendant toute la durée du contrat.

Le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait avant son départ en avertit son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans le mois suivant sa libération.

La réintégration est de droit et le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis avant son départ.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence est rémunérée au taux normal et considérée comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

Article 72 : Difficultés économiques

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité soit de l'ensemble de l'entreprise, soit de certaines sections ou services, l'employeur en informera, s'ils existent et conformément aux dispositions qui régissent ces institutions, le Comité d'Entreprise ou à défaut les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Le comité ou à défaut les délégués du personnel pourra présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler ses observations sur les mesures envisagées. Il pourra notamment utiliser la procédure du droit d'alerte prévue aux articles Lp. 342-25 et suivants du code du travail.

Ces mesures pourront comprendre notamment :

1) Des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail :

- Réduction autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire de travail au secteur concerné par la mesure (l'horaire hebdomadaire pouvant être inférieur à 39 heures) ;

- Repos par roulement ;

2) Des mesures de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;

3) Des créations d'activités nouvelles ;

4) Des actions de formation ou de conversion. Cette liste n'a qu'une portée indicative.

Les représentants du personnel sont informés de l'exécution des mesures arrêtées pendant l'année suivant la date de la première réunion des représentants du personnel lorsqu'ils existent, suivant la date de l'entretien au cours duquel le salarié a été informé, dans les autres cas.

Article 73 : Ordre des licenciements

En cas de licenciement pour cause économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur décide de procéder à un licenciement pour cause économique, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'aptitude professionnelle puis des charges familiales et de l'ancienneté. A cet effet, à égalité d'aptitude professionnelle, il sera tenu compte ensuite de l'ancienneté, celle-ci étant majorée de un an pour le salarié marié dont le conjoint ne travaille pas et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les salariés licenciés pour cause économique bénéficieront d'une priorité de réembauche durant un délai de un an à compter de la date de leur licenciement s'ils ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Les lettres de notification de licenciement devront faire mention de la priorité de réemploi dont bénéficient les salariés concernés par la mesure.

Article 74 : Temps libre pour recherche d'emploi

Tout salarié licencié dispose au cours de sa période de délai congé d'une journée par semaine pour rechercher un emploi. Ce temps est pris d'accord parties selon les nécessités de service, soit globalement en fin de contrat, soit journée par journée, soit encore heure par heure.

CHAPITRE XII - CONSEQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT

Article 75

Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

1) Quand il est démontré qu'il est intervenu dans la rupture ;

2) Quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3) Quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du délai-congé ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article 76

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat comprenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivrés aux salariés même s'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues à l'alinéa 1er du présent article, toutes les fois que ces mentions ne contiennent ni obligations, ni quittance ni aucune autre convention donnant lieu au droit professionnel.

La formule « libre de tout engagement » et toute autre, constatant l'expiration régulière du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus, sont comprises dans l'exemption.

Article 77

Le reçu pour solde de tout compte délivré par l'employeur au travailleur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au travailleur. Il peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être écrite, dument motivée et faite par lettre recommandée.

La forclusion ne peut être opposée au travailleur :

a) si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ;

b) si le reçu ne porte pas mention, en caractère très apparent du délai de forclusion.

Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou, à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Article 78

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

I. Cumuls d'emplois

1. Aucun salarié ne peut effectuer des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des lois et règlements en vigueur dans sa profession.

Ces dispositions s'appliquent dans le cadre des textes réglementaires qui fixent la durée maximale du travail à :

- 10 heures par jour (article Lp. 221-15 du code du travail) ;

- 48 heures par semaine - durée maximale absolue- ou 46 heures par semaine calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

- durée maximale moyenne - (articles Lp. 221-16 et suivants du code du travail).

2. Aucun salarié ne peut exécuter pendant son congé payé des travaux rémunérés, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié conformément aux dispositions de l'article R. 241-3 du code du travail.

II. Travail clandestin

L'embauche d'un agent autre qu'un travailleur à la tâche ou occasionnel pour lequel une procédure particulière est prévue :

- à une déclaration de mouvement de main d'œuvre conformément aux dispositions de l'article Lp. 421-3 du code du travail ;

- à une déclaration auprès des organismes de protection sociale ;

- à son inscription sur un registre du personnel, tenu par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article Lp. 422-2 du code du travail et de l'article 6 du décret n° 86-134 du 28 janvier 1986 relatif au contrôle de la législation et de la réglementation du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances ;

- et à la remise d'un bulletin de salaire conformément aux dispositions des articles Lp. 143-6 du code du travail et Lp. 461-4 du code du travail.

L'embauche d'un salarié étranger est subordonnée à l'obtention préalable d'une autorisation de travail prévue par les articles Lp. 451-1 et suivants et R. 451-1 et suivants du code du travail et les dispositions du décret n° 86-133 du 28 Janvier 1986 relatif à l'emploi de la main d'œuvre étrangère en Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 79 : Dépôt - adhésion - extension

Modifié par arrêté n° 2009-5035/GNC du 03-11-2009 - art. 1 - JONC n° 8390 du 12-11-2009 p. 9268

La présente convention sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services de l'inspection du travail et au secrétariat-greffe du tribunal du travail conformément aux articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens l'article de Lp. 322-2 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs, individuellement, peuvent adhérer à la présente convention. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par les articles Lp. 334-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail.

Fait à Nouméa, le 2 avril 1996

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- le syndicat des éleveurs de NC
- le syndicat des exploitants agricoles de la région de Nouméa

Représentants des salariés :

- UTFO
- USOENC

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES POUR LE SECTEUR « EXPLOITATION AGRICOLE »

MODIFIE PAR ARRETE N° 2019-25/GNC DU 03-01-2019 - ART. 1 - JONC N° 9674 DU 10-01-2019 P. 325

LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA REMUNERATION
NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE REMUNERATION INFERIEURE AU SMAG (SALAIRE MINIMUM AGRICOLE GARANTI) EN VIGUEUR
(AU 1ER OCTOBRE 2018 LE MONTANT DU SMAG EST DE 787,49 FRANCS CFP BRUT/HORAIRE
ET DE 133 086 XPF BRUT MENSUEL POUR 169 HEURES DE TRAVAIL)
SMAG : ARRETE N° 2018-2339/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 - JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14006

AVENANT N° ***10 DU 16 NOVEMBRE 2018***
ETENDU PAR ARRETE N° ***2019-25/GNC DU 3 JANVIER 2019***
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALEDONIE (JONC) N° ***9674 DU 10-01-2019 P. 325***
VALEUR DU POINT EN XPF ***800***
A COMPTER DU ***1ER JANVIER 2019***

GRILLE		CLASSIFICATIONS				SALAIRES MINIMAUX (1) AU 1ER JANVIER 2019 EN XPF	
Niveaux	ECHELONS	EMPLOYES, VENDEURS, OUVRIERS		AGENTS DE MAITRISE		EMPLOYES, VENDEURS, OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE
		INDICES HIERARCHIQUES	CODE DE DESIGNATION	INDICES HIERARCHIQUES	CODE DE DESIGNATION	VALEUR DU POINT EN XPF 800	
I	1ER	SMAG	-	-	-	133 086	-
II	1ER	168	-	-	-	134 400	-
	2EME	169	-	-	-	135 200	-
III	1ER	170	-	-	-	136 000	-
	2EME	172	-	-	-	137 600	-
IV	1ER	184	-	-	-	147 200	-
	2EME	194	-	-	-	155 200	-
I	1ER	-	-	211	AM1	-	168 800
II	2EME	-	-	229	AM2	-	183 200
III	3EME	-	-	256	AM3	-	204 800

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois.

INGENIEURS ET CADRES		
INDICES HIERARCHIQUES	CODE DE DESIGNATION	
378	IC1	302 400
438	IC2	350 400
499	IC3	399 200

ARRETE N° 2009-5035/GNC DU 3 NOVEMBRE 2009 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 27 MAI 2009 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 à la convention collective des exploitations agricoles signé le 27 mai 2009 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord prend effet à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 1 DU 27 MAI 2009 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Préambule :

Compte tenu des évolutions législatives et afin de mettre le présent accord en conformité avec les dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Mise à jour des références

Dans la convention collective des exploitations agricoles, compte tenu de l'abrogation des délibérations et ordonnances visées et de leur substitution par les articles du nouveau code du travail, les références aux délibérations et ordonnances sont remplacées par les références au code du travail conformément aux dispositions ci-dessous :

- Dans l'article 2 de la convention, le renvoi à la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 est remplacé par un renvoi à l'article Lp. 331-7 du code du travail ;

- Dans l'article 3 de la convention, le renvoi à l'article 9 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 est remplacé par un renvoi à l'article Lp. 334-2 du code du travail ;

- Dans l'article 6 de la convention, le renvoi à l'article 9 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail ;

- Dans l'article 6 de la convention, le renvoi à l'article 8 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 334-6 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 7 de la convention, la référence à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail ;

- Dans l'article 11 de la convention, la référence à l'article 80 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 est remplacée par la référence aux articles Lp. 372-5 et suivants et R. 372-1 et 2 du code du travail ;

- Dans l'article 22 de la convention, le renvoi à l'article 118 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 341-17 et Lp. 342-49 du code du travail ;

- Dans l'article 24 de la convention, le renvoi à l'article 49 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 341-19 et R. 341-3 du code du travail ;

- Dans l'article 26 de la convention, le renvoi à la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 341-41 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 26 de la convention, le renvoi à l'article 64 de la délibération n° 49/CP du 10 1989 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 341-42 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 27 bis de la convention, la référence aux articles 73 à 150 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 et aux articles 66 à 72 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 est remplacée par un renvoi aux articles Lp. 342-1 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 29 de la convention, la référence aux 3 à 17 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 est remplacée par la référence à l'article Lp. 123-2 du code du travail ;

- Dans l'article 36 de la convention, la référence à la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 est remplacée par la référence aux articles Lp. 221-1 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 36-3 de la convention, la référence à l'article 34 de la délibération n° 52/CP du 109 mai 1989 est remplacée par la référence à l'article Lp. 222-13 du code du travail ;

- Dans l'article 51 de la convention, le renvoi aux articles 60 à 70 de la délibération à l'article n° 281 du 281 du 24 février 1988 est remplacé par le renvoi aux articles Lp. 127-1 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 54 de la convention, la référence à l'article 4 de la délibération n° 294 du 4 mars 1988 est remplacée par la référence à l'article Lp. 126-9 du code du travail ;

- Dans l'article 55 de la convention, la référence à l'article 7 de la délibération n° 294 du 4 mars 1988 est remplacée par la référence aux articles Lp. 126-30 et Lp. 126-31 du code du travail ;

- Dans l'article 56 de la convention, la référence à l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et à la délibération n° 34/CP est remplacée par la référence aux articles Lp. 261-1 et suivants et R. 261-1 et suivants du code du travail et aux textes non codifiés relatifs à l'hygiène et la sécurité ;

- Dans l'article 62 de la convention, la référence aux articles 5 et suivants de la délibération n° 284 du 24 février 1988 est remplacée par la référence à l'article Lp. 143-2 du code du travail ;

- Dans l'article 64 de la convention, la référence à l'article 16 de la délibération n° 206 du 23 juillet 1991 est remplacée par la référence aux articles Lp. 473-2 et R. 473-2 du code du travail ;

- Dans l'article 65 de la convention, la référence aux articles 3, 4, 5 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 est remplacée par la référence aux articles Lp. 123-2, R. 123-1 et R. 123-2 du code du travail ;

- Dans l'article 65 de la convention, la référence aux articles 6 et suivants de la délibération n° 281 du 24 février 1988 est remplacée par la référence aux articles Lp. 123-3 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 65 également, la référence aux articles 11, 12, 13, 14, 15 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 est remplacée par la référence aux articles Lp 123-8 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 65 de la convention, la référence à l'article 5 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 est remplacé par la référence à l'article R. 123-2 du code du travail ;

- Dans l'article 66 de la convention, le renvoi aux articles 29 à 31 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 est remplacé par le renvoi aux articles Lp. 122-4 à 8 et R. 122-2 du code du travail ;

- Dans l'article 66 de la convention, le renvoi aux articles 40 à 49 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 est remplacé par le renvoi aux articles Lp. 122-10 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 66 de la convention, le renvoi à l'article 75 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et aux articles 151 à 168 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 est remplacé par le renvoi aux articles Lp. 351-1 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 72 de la convention, le renvoi aux articles 82 à 87 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 342-25 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 78 de la convention, le renvoi à l'article 3 de la délibération n° 52/CP du 10mai 1989 est remplacé par le renvoi aux articles Lp. 221-15 du code du travail ;

- Dans l'article 78 de la convention, le renvoi à l'article 25 de la délibération n° 52/CP est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 221-16 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 78 de la convention, le renvoi à l'article 14 de la délibération n° 32/CP du 1er septembre 1988 est remplacé par un renvoi à l'article R. 241-3 du code du travail ;

- Dans l'article 78 de la convention, le renvoi aux articles 49 et 50 de la délibération n° 56 du 28 décembre 1989 est remplacé par un renvoi à l'article Lp. 421-3 du code du travail ;

- Dans l'article 78 de la convention, le renvoi à l'article 13 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 est remplacé par un renvoi à l'article Lp. 422-2 du code du travail ;

- Dans l'article 78 de la convention, le renvoi à l'article 24 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 est remplacé par un renvoi à l'article Lp. 143-6 du code du travail ;

- Dans l'article 78 de la convention, le renvoi à l'article 56 bis de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 461-4 du code du travail ;

- Dans l'article 78 de la convention, le renvoi aux articles 117 à 121 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 est remplacé par un renvoi aux articles Lp. 451-1 et suivants et R. 451-1 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 79 de la convention, le renvoi à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 est remplacé par la référence aux articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail ;

- Dans l'article 79 de la convention, le renvoi à l'article 19 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 est remplacé par un renvoi à l'article Lp. 322-2 du code du travail ;

- Dans l'article 79 de la convention, le renvoi à l'article 9 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 est remplacé par la référence aux articles Lp. 334-2 et suivants du code du travail ;

- Dans l'article 79 de la convention, le renvoi à l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 est remplacé par la référence aux articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail.

Article 2

L'article 28 de la convention collective des exploitations agricoles est remplacé par un nouvel article 28 dont la rédaction est la suivante :

Article 28

Les exploitations agricoles sont tenues de porter à la connaissance de la CAFAT, dans les délais et selon les formes prescrites par les articles Lp. 421-3 et suivants du code du travail :

- Tout embauchage ;

- Tout débauchage.

Article 3

Après le troisième alinéa de l'article 40 de la convention collective des exploitations agricoles, il est inséré un alinéa quatre. La nouvelle rédaction de l'article 40 compte tenu de la modification est désormais la suivante :

Article 40 nouveau

Droit à congé payé

Le travailleur, qui au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

Les salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée, ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat qu'elle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas de les prendre effectivement.

Article 4

L'article 42-5 de la convention collective des exploitations agricoles est complété de la manière suivante :

Dans le troisième point du second alinéa de l'article 42-5, il est ajouté après « les périodes de repos maternité et adoption prévues », les termes « aux articles Lp. 126-8 et suivants du code du travail ».

La nouvelle rédaction compte tenu de la modification apportée à cet article est la suivante :

Article 42-5 nouveau

« Définition du travail effectif :

Sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés :

- Les périodes de congés de l'année précédente ;

Le cas échéant :

- Les congés exceptionnels pour événements familiaux ;

- Les « repos compensateurs » éventuellement accordé en compensation de l'accomplissement des heures supplémentaires ;

- Les périodes de repos maternité et adoption prévues aux articles Lp. 126-8 et suivants du code du travail ;

(Le reste est inchangé)… ».

Article 5

Le premier paragraphe de l'article 50-1 de la convention des exploitations agricoles est modifié de la manière suivante :

Article 50-1 nouveau :

« Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident seront prises en charge dans les conditions prévues au 50-2 dans la mesure où :

- Elles sont notifiées à l'employeur dans les 48 heures ;

- Elles sont dûment constatées par un certificat médical et s'il y a lieu contre-visite médicale. ».

Le reste de l'article 50-1 est sans changement.

Article 6

L'article 50-6 est remplacé par un nouvel article 50-6 dont la rédaction est la suivante :

Article 50-6 nouveau

« Maladie ou accident prolongés :

Lorsque l'indisponibilité du salarié se prolonge au-delà d'une période de 6 mois, l'employeur peut mettre un terme au contrat de travail, s'il démontre que cette absence perturbe la bonne marche de l'entreprise et qu'il se trouve dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

L'employeur doit, dans ce cas, respecter la procédure de licenciement. La lettre de licenciement doit contenir les motifs du licenciement :

1. Les éléments établissant l'impossibilité devant laquelle il se trouve de maintenir le contrat de travail

2. Les éléments établissant la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

Le salarié aura droit à l'indemnité de licenciement. Lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'effectuer son préavis, il ne pourra prétendre à l'indemnité de préavis. »

Article 7

L'article 52 de la convention collective des exploitations agricoles est remplacé par un nouvel article 52 dont la rédaction est la suivante :

Article 52

Une autorisation exceptionnelle d'absence sera accordée aux travailleurs à l'occasion de certains événements et dans les conditions ci-après :

- Mariage du salarié : 4 jours ;

- Mariage d'un enfant : 1 jour ;

- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant : 2 jours ;

- Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

- Présélection militaire : 1 jour ;

- Naissance ou adoption d'un enfant : 2 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 8

L'article 70 de la convention collective des exploitations agricoles est remplacé par un nouvel article dont la rédaction est la suivante :

Article 70 nouveau :

« Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite à droit à une indemnité minimale égale à un dixième de mois par année de service dans l'entreprise.

Lorsque le départ à la retraite a été effectué à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- Salarié jusqu'à 10 ans d'ancienneté (inclus) : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

- Salarié ayant plus de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est égal au douzième de la rémunération brute totale annuelle déterminées en fonction de la rémunération perçue sur les 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, incluant toute prime ou gratification ou si la formule est plus avantageuse pour le salarié, la moyenne brute des trois derniers mois de salaire précédant la rupture incluant toute prime ou gratification prorata temporis.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature. »

Article 9

L'article 71 de la convention collective des exploitations agricoles est remplacé par un nouvel article dont la rédaction est la suivante :

Article 71 nouveau :

« Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti appelé au service national à quelque titre que ce soit ne peut être rompu par l'employeur sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité devant laquelle il se trouve de maintenir le contrat pour un motif étranger aux obligations du salarié.

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti appelé au service national est suspendu pendant toute la durée du contrat.

Le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait avant son départ en avertit son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans le mois suivant sa libération.

La réintégration est de droit et le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis avant son départ.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence est rémunérée au taux normal et considérée comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés ».

Article 10

Conformément aux articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 11

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension au JONC.

Fait à Nouméa, le 27 mai 2009

Organisations patronales :	**Syndicats des éleveurs :**
- MEDEF NC	- CGTFO
- le syndicat des éleveurs de NC	- USOENC
- le Collectif de défense des intérêts des exploitants agricoles calédoniens	- USTKE
- CGPME	- CSTNC

ARRETE N° 2010-2575/GNC DU 20 JUILLET 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 2 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 27 avril 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 2 DU 27 AVRIL 1970 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

745 F à compter du 1er mai 2010

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Exploitation agricole » des niveaux et échelons, comme suit :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV
1er échelon	SMAG	152	157	176
2ème échelon	-	154	163	187

Agents de maîtrise			
Niveau	**AM1**	**AM2**	**AM3**
-	203	223	250

Ingénieurs et cadres			
Niveau	**IC1**	**IC2**	**IC3**
-	370	430	490

Article 3 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2010. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivant du code du travail et R. 334-2.

Fait à Nouméa, le 27 avril 2010

Syndicats patronaux :

- MEDEF NC
- ARBOFRUITS
- UPA
- Syndicat des pêcheurs professionnels côtiers calédoniens

Syndicats de salariés :

- COGETRA
- USOENC
- UT-CFE-CGC
- SLUA

ARRETE N° 2011-845/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 3 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole », signé le 22 février 2011, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 3 DU 22 FEVRIER 2011 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

762 F à compter du 1er avril 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Exploitation agricole » des niveaux et échelons, comme suit :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV
1er échelon	Le 1er échelon du niveau I correspond à un salaire brut de 119 000 F.CFP pour 169 h	157	160	179
2ème échelon	-	158	166	190

Agents de maîtrise			
Niveau	**AM1**	**AM2**	**AM3**
-	206	226	254

Ingénieurs et cadres			
Niveau	**IC1**	**IC2**	**IC3**
-	375	435	496

Article 3

Exceptionnellement, les parties conviennent d'octroyer un jour férié supplémentaire au choix de l'entreprise en compensation du 1er mai qui tombe en 2011 un dimanche.

Article 4

Les parties conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2011 et en tout état de cause avant le 30 septembre 2011 pour traiter dans le cadre de la révision de l'accord professionnel de la branche :

- de la question de l'augmentation du nombre de jours fériés chômés ;
- d'une éventuelle mise en place d'un mécanisme de prime d'ancienneté.

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2011. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivant du code du travail et R. 334-2.

Article 6

Les représentants des salariés et des employeurs du secteur s'engagent à participer au groupe de travail du conseil du dialogue social relatif à l'alignement du SMAG sur le SMG inscrit dans l'agenda social 2011.

Fait à Nouméa, le 22 février 2011

Syndicats patronaux :

- MEDEF NC
- ARBOFRUITS
- UPA
- Syndicat des pêcheurs professionnels côtiers calédoniens

Syndicats de salariés :

- COGETRA
- USOENC
- UT-CFE-CGC
- SLUA

ARRETE N° 2012-1153/GNC DU 15 MAI 2012 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 4 DU 8 MARS 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 [4] à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole », signé le 8 mars 2012, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 :

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 4 DU 8 MARS 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

777 F à compter du 1er avril 2012

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Exploitation agricole » des niveaux et échelons, comme suit :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV
1er échelon	Le 1er échelon du niveau I correspond à un salaire brut de 127 500 F.CFP pour 169 h	165	169	183
2ème échelon	-	166	171	193

Agents de maîtrise			
Niveau	**AM1**	**AM2**	**AM3**
-	210	228	255

Ingénieurs et cadres			
Niveau	**IC1**	**IC2**	**IC3**
-	377	437	498

Article 3

Les parties s'engagent à se voir au cours du dernier trimestre 2012 pour entamer les négociations salariales de l'année 2013, afin que celle-ci entre en vigueur au 1er janvier 2013.

Article 4

Les parties conviennent d'étudier les modalités d'alignement SMAG-SMG, afin que celui-ci soit effectif au 1er janvier 2015.

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2012. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivant du code du travail et R. 334-2.

Fait à Nouméa, le 8 mars 2012

Syndicats patronaux :

- MEDEF NC
- FNSEA
- CGPME NC

Syndicats de salariés :

- CSTNC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

ARRETE N° 2013-955/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 5 DU 20 DECEMBRE 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole », signé le 20 décembre 2012, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 5 DU 20 DECEMBRE 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

785 F à compter du 1er janvier 2013

Article 2

Les parties conviennent de se réunir en début d'année 2013 pour proposer un alignement du SMAG brut sur le SMG brut au gouvernement pour une mise en œuvre dès 2014 sur une période minimale de 5 ans.

Article 3 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2013. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail et R. 334-2.

Fait à Nouméa, le 20 décembre 2012

Syndicats patronaux :	Syndicats de salariés :
- MEDEF NC	- USTKE
- FNSEANC	- UT-CFE-CGC
- CGPME NC	

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES POUR LE SECTEUR « EXPLOITATION AGRICOLE »

GRILLE		CLASSIFICATIONS				SALAIRES MINIMAUX (1) AU 1ER JANVIER 2013 EN XPF	
NIVEAUX	ECHELONS	EMPLOYES, VENDEURS, OUVRIERS		AGENTS DE MAITRISE		EMPLOYES, VENDEURS, OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE
		INDICES HIERARCHIQUES	CODE DE DESIGNATION	INDICES HIERARCHIQUES	CODE DE DESIGNATION	Valeur du point en XPF 785	
I	1ER	SMAG	-	-	-	SMAG	-
II	1ER	165	-	-	-	129 525	-
	2EME	166	-	-	-	130 310	-
III	1ER	169	-	-	-	132 665	-
	2EME	171	-	-	-	134 235	-
IV	1ER	183	-	-	-	143 655	-
	2EME	193	-	-	-	151 505	-
I	1ER	-	-	210	AM1	-	164 850
II	2EME	-	-	228	AM2	-	178 980
III	3EME	-	-	255	AM3	-	200 175

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois.

INGENIEURS ET CADRES		
INDICES HIERARCHIQUES	CODE DE DESIGNATION	
377	IC1	295 945
437	IC2	343 045
498	IC3	390 930

ARRETE N° 2015-233/GNC DU 24 FEVRIER 2015 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 6 DU 12 DECEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 6 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole » signé le 12 décembre 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 :

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 :

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 6 DU 12 DECEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

791 F à compter du 1er janvier 2015

Article 2

Les parties conviennent de se réunir au courant du mois d'avril 2015 pour étudier les sujets suivants :

- alignement du SMAG sur le SMG ;
- la révision de la convention collective agricole, notamment les jours fériés, la prime d'ancienneté ;
- la possibilité de ne pas conserver la « pêche » dans la convention agricole ;
- le maintien ou non des espaces verts dans la convention agricole.

A cette occasion, les partenaires échangeront sur les travaux préalablement effectués par les parties.

Article 3 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail et R. 334-2.

Fait à Nouméa, le 12 décembre 2014

Syndicats patronaux :	Syndicats de salariés :
- MEDEF NC	- USTKE
- FNSEANC	- CSTC-FO
- CGPME NC	

DTENCNUMERICOS

ARRETE N° 2016-705/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 7 DECEMBRE 2015 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 7 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole » signé le 7 décembre 2015 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle- Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 7 DU 7 DECEMBRE 2015 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1 - Valeur du point :

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'Accord Professionnel de la branche « Exploitation Agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

793 F à compter du 1er janvier 2017

Article 2 - Modification de l'article 48 de l'accord professionnel sur les jours fériés :

Les parties conviennent d'octroyer deux jours fériés supplémentaires.

La nouvelle rédaction de l'article 48 de l'accord professionnel sur les jours fériés est donc la suivante :

« Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- le 1er janvier ;

- le lundi de Pâques ;

- le 1er mai ;

- le 8 mai ;

- l'Ascension ;

- le lundi de Pentecôte ;

- le 14 juillet ;

- l'Assomption ;

- le 24 septembre sous réserve qu'il soit déclaré férié par décision locale ;

- la Toussaint ;

- le 11 novembre ;

- le jour de Noël.

Les jours fériés ne sont pas nécessairement chômés. ***Seuls six jours sont chômés****. Ils peuvent être choisis d'un commun accord entre les représentants du personnel et le chef d'exploitation. »*

Article 3 - Extension de l'avenant salarial :

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2016. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail et R. 334-2.

Fait à Nouméa, le 7 décembre 2015

Syndicats patronaux :	Syndicats de salariés :
- MEDEF NC	- COGETRA
- FNSEANC	- CSTC-FO
- CGPME NC	- USOENC
	- UT-CFE-CGC

ARRETE N° 2017-187/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 16 NOVEMBRE 2016 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » DU 2 AVRIL 1996

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole » signé le 16 novembre 2016 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle- Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 8 DU 16 NOVEMBRE 2016 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE » DU 2 AVRIL 1996

Article 1 : Valeur du point :

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'Accord Professionnel de la branche « Exploitation Agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues de maintenir la valeur du point à la valeur suivante compte tenu des difficultés constatées sur la conjoncture actuelle :

793 F à compter du 1er janvier 2017

Article 2 : Extension de l'avenant salarial :

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2017. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail et R. 334-2.

Article 3 : Création d'une prime d'ancienneté

Il a été convenu entre les partenaires sociaux la mise en place d'une prime d'ancienneté.

Il est inséré un article 60 ter à la convention collective rédigé comme suit :

Article 60 ter :

Les salariés des catégories, employés, vendeurs, ouvriers et agents de maîtrise percevront une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base conventionnel mensuel de la catégorie professionnelle, suivant les modalités fixées ci-dessous :

- cette prime est fixée à 1% par année d'ancienneté sans pouvoir dépasser 20% (soit 20 ans d'ancienneté) ;

Concernant la mise en œuvre du droit à la prime d'ancienneté :

- pour les salariés déjà en poste ayant acquis au moins un an d'ancienneté au 1er janvier 2018, la prime d'ancienneté de 1% (indépendamment de l'ancienneté réelle) sera versée au 1er janvier 2018 ;

- pour les salariés nouveaux entrants dans l'entreprise (ceux n'ayant pas un an d'ancienneté au 1er janvier 2018), le versement de la prime aura lieu lorsqu'ils auront acquis un an d'ancienneté à compter de la date d'embauche.

Fait à Nouméa, le 16 novembre 2016

Syndicats patronaux :	Syndicats de salariés :
- MEDEF NC	- COGETRA
- CGPME NC	- UT-CFE-CGC

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES POUR LE SECTEUR « EXPLOITATION AGRICOLE »

GRILLE		CLASSIFICATIONS				SALAIRES MINIMAUX (1) AU 1ER JANVIER 2017 EN XPF	
Niveaux	ECHELONS	EMPLOYES, VENDEURS, OUVRIERS		AGENTS DE MAITRISE		EMPLOYES, VENDEURS, OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE
		INDICES HIERARCHIQUES	CODE DE DESIGNATION	INDICES HIERARCHIQUES	CODE DE DESIGNATION	Valeur du point en XPF 793	
I	1ER	SMAG	-	-	-	SMAG	-
II	1ER	165	-	-	-	130 845	-
	2EME	166	-	-	-	131 638	-
III	1ER	169	-	-	-	134 017	-
	2EME	171	-	-	-	135 603	-
IV	1ER	183	-	-	-	145 119	-
	2EME	193	-	-	-	153 049	-
I	1ER	-	-	210	AM1	-	166 530
II	2EME	-	-	228	AM2	-	180 804
III	3EME	-	-	255	AM3	-	202 215

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois.

Ingénieurs et cadres		
INDICES HIERARCHIQUES	**CODE DE DESIGNATION**	
377	**IC1**	298 961
437	**IC2**	346 541
498	**IC3**	394 914

DTENCNUMERICOS

ARRETE N° 2018-243/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 DU 15 NOVEMBRE 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « EXPLOITATIONS AGRICOLES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 9 à l'accord professionnel de la branche des « exploitations agricoles », signé le 15 novembre 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord suscité est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 9 DU 15 NOVEMBRE 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « EXPLOITATIONS AGRICOLES »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'Accord Professionnel de la branche « Exploitation Agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

798 F à compter du 1er janvier 2018

Avec la modification des échelons 1 et 2 du niveau 2 :

N2-ech 1	166	132 468
N2-ech 2	167	133 266

Article 2 : Modification de l'article 48 de l'accord professionnel sur les jours fériés :

Les parties conviennent d'octroyer deux jours fériés supplémentaires.

La nouvelle rédaction de l'article de l'accord professionnel sur les jours fériés est donc la suivante :

« Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- le 1er janvier ;

- le lundi de Pâques ;

- le 1er mai ;

- le 8 mai ;

- l'Ascension ;

- le lundi de Pentecôte ;

- le 14 juillet ;

- l'Assomption ;

- le 24 septembre sous réserve qu'il soit déclaré férié par décision locale ;

- la Toussaint ;

- le 11 novembre ;

- le jour de Noël.

Les jours fériés ne sont pas nécessairement chômés. ***Seuls sept jours sont chômés.*** *Ils peuvent être choisis d'un commun accord entre les représentants du personnel et le chef d'exploitation. ».*

Article 3 : Extension de l'avenant salarial :

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2018**. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail et R. 334-2.

Fait à Nouméa, le 15 novembre 2017

Syndicats patronaux :	**Syndicats de salariés :**
- MEDEF NC	- COGETRA
- FNSEANC	- USTKE
- CGPME NC	- USOENC
	- UT-CFE-CGC

ARRETE N° 2019-25/GNC DU 3 JANVIER 2019 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 16 NOVEMBRE 2018 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole », signé le 16 novembre 2018, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 10 DU 16 NOVEMBRE 2018 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATION AGRICOLE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 60 bis de l'Accord Professionnel de la branche « Exploitation Agricole » signé le 2 avril 1996, les parties signataires sont convenues d'établir la valeur du point à la valeur suivante :

800 F à compter du 1er janvier 2019

Avec la modification :

N1-Ech1	SMAG
N2-Ech1	168
N2-Ech2	169
N3-Ech1	170
N3-Ech2	172
N4-Ech1	184
N4-Ech2	194
AM1	211
AM2	229
AM3	256
IC1	378
IC2	438
IC3	499

Article 2 : Extension de l'avenant salarial :

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2019**. Les parties signataires en demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail et R. 334-2.

Fait à Nouméa, le 16 novembre 2018

Collège EMPLOYEURS :

- MEDEF NC
- CGPME NC

Collège SALARIES :

- CSTC-FO
- USTKE
- UT-CFE-CGC