

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CONCERNANT

LES EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES

ET D'HORTICULTURE

de la MANCHE

du 30 JUIN 1982

Étendue par arrêté ministériel du 24.11.1982 (J.O. du 13.01.1983)

IDCC 9502

Mise à jour JANVIER 2012

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL	4
Article 1	4
CHAPITRE II - DURÉE - RÉVISION – DÉNONCIATION	4
Article 2 - Durée	4
Article 3 - Révision	4
Article 4 - Dénonciation	4
Article 5 - Indemnisation des délégués en commission mixte	5
CHAPITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION	5
Article 6 - Commission paritaire de conciliation	5
CHAPITRE IV - DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION	6
Article 7 - Liberté syndicale et d'opinion	6
Article 8 - Exercice du droit syndical dans l'entreprise	6
Article 9 - Délégués syndicaux	7
Article 10 - Désignation	7
Article 11 - communication des noms	7
Article 12 - Licenciement d'un délégué syndical	7
Article 13 - Crédit d'heures.....	8
Article 14 - Délégués du personnel	8
Article 15 - Comité d'entreprise	9
CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE	9
Article 16 - Embauchage	9
Article 17 - Période d'essai	10
Article 18 - Procédure en cas de suspension du permis de conduire	10
Article 19 - Contrat de travail	10
CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI	10
Article 20 - Classification des emplois	10
Article 21 - Détermination des salaires minima	14
Article 22 - Fournitures en nature.....	14
Article 23 - Salaire des jeunes ouvriers	14
Article 24 - Salaire des apprentis	14
Article 25 - Coefficient minimum du salarié à l'issue du contrat d'apprentissage	15
Article 26 - Rémunération des salariés handicapés.....	15
Article 27 - Égalité de rémunération entre hommes et femmes	15
Article 28 - Rémunération en cas d'emploi relevant de plusieurs catégories	15
Article 29 - (Abrogé par avenant n° 44 du 25 novembre 2005)	15
Article 30 - Prime annuelle	15
Article 31 - Primes pour travaux insalubres, dangereux ou pénibles	15
Article 32 - Déplacements	16
Article 33 - Frais de déplacement	16
Article 34 - Périodicité de la paie et modalités de règlement	16
Article 35 - Bulletin de paie et livre de paie.....	17

CHAPITRE VII - DURÉE DU TRAVAIL	17
Article 36 - (<i>Annulé par l'avenant n° 1 du 10.02.1983</i>)	17
Article 37 - Durée normale du travail	17
Article 38 - Heures supplémentaires	18
Article 39 - Travail du dimanche et des jours fériés	19
Article 40 - Durée maximale du travail	19
Article 41 - Repos compensateur	19
Article 42 - Indemnisation en cas d'accident ou de maladie	20
Article 43 - Temps de casse-croûte	20
Article 44 - Droit au congé	20
Article 45 - Durée du congé.....	20
Article 46 - Périodes assimilées à des périodes de travail effectif	21
Article 47 - Aménagement du congé	21
Article 48 - Époque des congés	21
Article 49 - Indemnité de congés payés	22
Article 50 - Autres congés	22
Article 51 - Congés d'éducation ouvrière - Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	23
Article 52 - Jours fériés	23
Article 53 - Absences	23
Article 54 - Réintégration et priorité d'embauche	23
CHAPITRE VIII - HYGIÈNE - SÉCURITÉ - MÉDECINE DU TRAVAIL	25
Article 55 - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs	25
Article 56 - Hygiène et sécurité	26
Article 57 - Médecine du travail	26
CHAPITRE IX - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	27
Article 58 - Contrat à durée déterminée	27
Article 59 - Contrat à durée indéterminée	27
Article 60 - Temps accordé pour la recherche d'un emploi	28
Article 61 - Licenciement fondé sur un motif d'ordre économique	28
Article 62 - Attestation de cessation de travail	28
Article 63 - Certificat de travail	29
Article 64 - Délai d'évacuation du logement de fonction	29
CHAPITRE X - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	29
Article 65 - Régime de prévoyance	29
Article 66 - Application des lois sociales	29
Article 67 - Formation professionnelle	30
Article 68 - Maintien des droits acquis	30
Article 69 - Dispositions finales	31
ANNEXE I	32
ANNEXE II	33
ANNEXE III	34

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

ARTICLE 1

La présente convention détermine les rapports entre employeurs, salariés et apprentis des deux sexes, de tout âge et de toute nationalité des établissements horticoles et pépinières dont le siège est situé dans le département de la Manche.

Elle régit tous les travaux effectués dans les établissements horticoles et les pépinières dont le siège (bâtiments principaux) est situé sur le territoire du département de la Manche et ceci, où que soient domiciliés les employeurs et salariés.

Les établissements horticoles ou les pépinières dont le siège est situé dans d'autres départements, mais qui ont des terrains de culture dans le département de la Manche, sont soumis pour ces terrains de culture aux prescriptions de la présente convention.

Les entreprises à activités multiples appliqueront la convention collective que détermine leur activité principale, sauf si ces activités constituent des centres autonomes. Dans ce cas, elles appliqueront la présente convention pour le centre autonome qui effectue les travaux visés au deuxième alinéa.

CHAPITRE II - DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION

ARTICLE 2 - DURÉE

La présente convention prend effet à compter de la date de son extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 3 - RÉVISION

La partie signataire qui prendra l'initiative d'une demande de révision devra la signifier aux autres parties signataires, ainsi qu'au Directeur Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Elle devra préciser les articles objets de sa demande et les nouveaux textes qu'elle souhaite y substituer.

La Commission Mixte se réunira dans un délai de 30 jours à compter de la demande initiale.

ARTICLE 4 - DÉNONCIATION

Chacune des parties signataires peut procéder à la dénonciation de la présente convention.

Elle devra signifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires, ainsi qu'au directeur régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles en respectant un préavis de deux mois « *au cours duquel les parties auront l'obligation de se réunir* ». ¹

Les parties signataires se réuniront dans un délai maximum de trois mois à compter de sa dénonciation.

¹ Le membre de phrase en italique n'est pas étendu (*Arrêté du 24 novembre 1982 - Art. 1^{er}*)

En cas de dénonciation, la partie qui aura pris l'initiative de la dénonciation devra adresser pour discussion lors de cette réunion, un projet de nouvelle convention ou nouveau texte.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une durée de deux ans à compter de l'envoi du nouveau texte.

ARTICLE 5 - INDEMNISATION DES DÉLÉGUÉS EN COMMISSION MIXTE

Les représentants des syndicats de salariés signataires présents à une réunion de commission mixte ou de commission paritaire de conciliation visée à l'article 6, verront leur salaire maintenu par l'employeur dans la limite de quatre demi journées de quatre heures par an pour deux délégués par centrale syndicale. Ces délégués ne pourront pas faire partie de la même entreprise.

CHAPITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

ARTICLE 6 - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire départementale de conciliation dont le siège est fixé au Service départemental de l'Inspection du Travail de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles à SAINT-LÔ.

Cette commission se réunira à la demande d'une organisation ouvrière ou patronale, et sera chargée de régler les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

Elle sera composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale ouvrière signataire de la présente convention, et d'autant de membres patronaux titulaires et suppléants que de membres représentant les organisations syndicales ouvrières.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat salarié et par le représentant d'un syndicat d'employeur, choisis par chaque délégation parmi les délégués des organisations signataires de la présente convention.

Un représentant du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles est invité à assister, à titre consultatif, aux réunions de la commission paritaire de conciliation.

Elle se réunira dans un délai maximum de quinze jours à dater du jour où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Les décisions de la commission paritaire de conciliation feront l'objet d'un procès-verbal de conciliation partielle ou totale, de non conciliation ou d'ajournement selon le cas. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai maximum de huit jours.

Le recours aux commissions de conciliation constituées en vertu du présent article, ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

CHAPITRE IV - DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

ARTICLE 7 - LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) "Les parties contractantes reconnaissent le droit aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats professionnels lesquels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts."

Les employeurs s'engagent, à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, "l'exercice d'une activité syndicale", à respecter les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, les origines sociales, raciales des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'ensemble de l'exercice de leur carrière professionnelle.

Les employeurs s'interdisent d'exercer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Les parties ne doivent sous aucun prétexte se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit.¹

ARTICLE 8 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

L'exercice du droit syndical dans l'entreprise est réglé par les articles L 412-1 et suivants du code du travail.

1°) - Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

2°) - La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise par exemple dans les vestiaires, en dehors des temps et locaux de travail.

3°) - L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

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'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis par l'article L 411-1 du code du travail.

4°) - Dans les entreprises ou établissements où existe un délégué syndical, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, chaque fois que de besoin, le local le plus convenable possible existant dans l'entreprise.

5°) - Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.²

¹ Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 411-1 du code du travail (Arrêté du 24 novembre 1982 - Art. 2).

² Cet article n'est pas étendu (Arrêté du 24 novembre 1982 - Art. 1er)

ARTICLE 9 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) Il est fait application en ce qui concerne les délégués syndicaux des dispositions des articles "L 412-11" et suivants et R 412-1 à 3 du code du travail.

ARTICLE 10 – DÉSIGNATION

Les délégués syndicaux doivent être âgés de dix-huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis six mois au moins, de n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L 5 et L 6 du code électoral.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel ou comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

ARTICLE 11 - COMMUNICATION DES NOMS

Les noms et prénoms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise ou d'établissement, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé et à l'Inspecteur du Travail.

La date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties.

Les modalités ci-dessus sont applicables en cas de remplacement ou de cessation des fonctions du délégué.

ARTICLE 12 - LICENCIEMENT D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'Inspecteur du Travail.

Toutefois, en cas de faute grave, la mise à pied immédiate de l'intéressé peut être prononcée à titre provisoire.

Cette décision est -à peine de nullité- motivée et notifiée à l'Inspecteur Travail dans le délai de quarante huit heures à compter de sa prise d'effet. L'employeur avise également l'organisation syndicale qui a désigné le délégué.

Le refus par l'Inspecteur du Travail, entraîne de plein droit la fin de la mise à pied et la suppression de tous ses effets.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L 122-14.

Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué remplissant les conditions visées au 5ème alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L 425-2 et L 436-2 du code du travail. ¹

ARTICLE 13 - CRÉDIT D'HEURES

(*Avenant n° 1 du 10 février 1983*) "Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites fixées à l'article L 412-20 du code du travail".

Ce temps est payé comme temps de travail. ²

ARTICLE 14 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Élection

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des textes législatifs et réglementaires en vigueur (article L 423-7 du code du travail).

(*Avenant n° 1 du 10 février 1983*) Sont électeurs les salariés français et étrangers de seize ans accomplis ayant travaillé "trois mois" au moins dans l'exploitation et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L 5 et L 6 du code électoral ³. Les élections se feront pendant les heures de travail qui seront rémunérées comme telles.

(*Avenant n° 1 du 10 février 1983*) Les délégués du personnel devront être âgés de dix-huit ans accomplis, jouir de leurs droits civiques et politiques, avoir travaillé dans l'exploitation depuis douze mois au moins sans interruption; « *enfin, ils devront savoir s'exprimer en français* ». ⁴

Le conjoint, les ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'exploitation ne pourront être délégués du personnel.

Un exemplaire du procès-verbal de l'élection de délégué du personnel sera adressé lors de chaque élection à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et au chef d'exploitation intéressés ainsi qu'aux organisations syndicales.

Rôle

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives aux salaires et aux classifications professionnelles résultant de la présente convention et des lois ou règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale, de saisir l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués titulaires et suppléants sont reçus collectivement par le chef d'exploitation ou son représentant au moins une fois par mois ; ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande ; dans ce cas, l'audience doit avoir lieu immédiatement.

¹ Cet article n'est pas étendu (*Arrêté du 24 novembre 1982 - Art. 1er*)

² Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 412-20 du code du code du travail (*Arrêté du 24 novembre 1982 - Art. 2*)

³ Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 423-7 du code du travail (*Arrêté du 24 novembre 1982 - Art. 2*).

⁴ Le membre de phrase en italique n'est pas étendu (*Arrêté du 24 novembre 1982 - Art. 1er*)

Le chef d'exploitation est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures de travail ; le temps passé dans ces conditions sera rétribué comme temps de travail à concurrence de quinze heures par mois.

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) "Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L 431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois."

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) "Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux de travail."

Licenciement

En cas de licenciement d'un délégué du personnel, celui-ci bénéficiera des dispositions du code du travail.

ARTICLE 15 - COMITÉ D'ENTREPRISE

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

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des membres du comité d'entreprise sont celles définies par le titre III du livre IV du code du travail. Le financement des oeuvres sociales ne pourra être inférieur au montant défini à l'article "L 432-8" du code du travail.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

ARTICLE 16 – EMBAUCHAGE

Tout employeur qui embauche un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers un précédent employeur. Il exige à cet effet la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail.

L'emploi des salariés occupés à temps complet par un autre employeur, public ou privé est interdit formellement, même temporairement, et aucun salarié de l'entreprise à temps complet ne peut effectuer un travail rémunéré par un autre employeur, public ou privé.

L'employeur qui embauche un salarié lui remet, dans les 48 heures qui suivent l'embauchage, un bulletin provisoire comprenant :

- son nom et son prénom ;
- la date de son embauchage ;
- son emploi ;
- sa qualification et son coefficient hiérarchique ;
- son salaire horaire ;
- le cas échéant, les fournitures en nature et les conditions particulières ;
- les références de la convention collective applicable.

ARTICLE 17 - PÉRIODE D'ESSAI

Pour les différentes catégories de salariés, les périodes d'essai suivantes sont prévues :

- aux coefficients 100 et 210 pour les personnels classés : deux semaines
- aux coefficients 220, 310, 320 et 410 pour les personnels classés : quatre semaines ;
- au coefficient 420 pour les personnels classés : six semaines ;
- d'encadrement pour le personnel : deux mois.

Tout contrat d'embauche devra faire l'objet, après la période d'essai, d'une confirmation écrite. La classification du salarié devra être indiquée ainsi que sa qualification déterminée conformément à l'article 20 de la présente convention.

A défaut par l'employeur de délivrer la confirmation écrite précitée, le premier bulletin de paie délivré à l'expiration de la période d'essai et établi dans les conditions prévues par la présente convention, tiendra lieu d'engagement réciproque.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE EN CAS DE SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE

Dans le cas de suppression de permis de conduire, alors qu'il conduisait un véhicule de l'entreprise, le chauffeur sera affecté dans l'entreprise à un autre emploi de conservera son salaire. Il retrouvera systématiquement son affectation à la fin de son retrait.

Dans le cas de suppression de permis de conduire à l'occasion de la conduite de son propre véhicule, et pendant une durée supérieure à un mois, l'employeur proposera à ce chauffeur un autre emploi en fonction de ses capacités et des emplois disponibles dans l'entreprise. Ce nouvel emploi pourra entraîner un changement de coefficient. En cas de refus du salarié ou d'absence de poste disponible, le contrat sera simplement suspendu. Il retrouvera systématiquement son affectation à la fin de son retrait de permis.

Quand la suspension est supérieure à trois mois, le chauffeur aura un droit de priorité pour retrouver son poste, dès que l'entreprise aura besoin d'un chauffeur.

ARTICLE 19 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être verbal ou écrit, il est conclu à la fin de la période d'essai et prend effet à la date d'embauche.

Pour les contrats à durée déterminée, il sera fait application des dispositions de l'article 58 de la présente convention.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Avenant n°48 du 23 janvier 2008) « Les salariés bénéficient d'un coefficient hiérarchique qui doit obligatoirement correspondre aux fonctions effectivement exercées par eux dans l'entreprise, et qui fixent les salaires minima conventionnels.

EMPLOIS NON CADRES

NIVEAU I - EMPLOIS D'EXÉCUTANT - COEFFICIENT 100

Emplois comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration.

Emplois pouvant comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple. Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

Sont classés dans ce niveau : les employés de bureau débutants, le personnel temporaire non qualifié.

Autres exemples : désherbage manuel, bouturage, repiquage, arrachage, rempotage mécanique.

Le salarié passe à l'échelon supérieur après un an de présence continue, au maximum, de présence dans la profession.

NIVEAU II - EMPLOIS SPÉCIALISÉS

Échelon 1 - coefficient 210

Emplois comportant des tâches d'exécution qui sont plus complexes et qui requièrent une attention plus grande (utilisation de machines pré-réglées). L'employé est apte à faire fonctionner le matériel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et/ou sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler les anomalies et incidents, d'alerter le supérieur et de prendre les dispositions d'urgence, techniques et de sécurité, qui s'imposent.

Sont notamment classés dans ce niveau : après 6 mois de pratique de l'emploi, les chauffeurs conduisant de façon permanente des tracteurs ou camions d'une charge utile allant de 0,5 à 3,5 tonnes incluses et, par exception les chauffeurs visés au niveau 3, mais seulement pendant le premier mois d'exercice dans une entreprise horticole.

Sont également classés dans ce niveau : les agents justifiant d'une connaissance relative de la profession d'employé de bureau de l'horticulture et des pépinières, et d'au moins un an de services dans un ou plusieurs établissements de l'une de ces branches.

Exemples de tâches :

- conduire de petits engins : bineuses, motoculteurs, petits tracteurs ;
- reconnaître 25 plantes cultivées dans l'entreprise ;
- faire des paquets de plants ;
- arrosage occasionnel ;
- participer au tri des plants ;
- pallétiser une commande ;
- tuteurage ;
- chaulage et déchaulage des serres.

Cet échelon correspond au référentiel technique du C.A.P.A. ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et / ou l'expérience.

Échelon 2 - coefficient 220

Emploi comportant des travaux exigeant des connaissances professionnelles techniques et une pratique suffisante.

Le salarié doit reconnaître 50 plantes cultivées dans l'entreprise en toute saison. Il sait :

- conduire un tracteur et le petit matériel motorisé et contrôler les niveaux ;
- faire des mottes et tontiner ;
- trier les végétaux.

Cet échelon correspond au référentiel technique du B.E.P.A. ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et / ou l'expérience.

NIVEAU III - EMPLOIS QUALIFIÉS

Échelon 1 - coefficient 310

Emplois comportant l'exécution de tâches qualifiées qui exigent des qualités et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation technique et une pratique suffisante.

Le salarié prend les initiatives nécessaires à la bonne exécution de sa tâche. Son niveau lui permet de guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples, par exemple dans le cadre du tutorat.

Sont notamment classés dans ce niveau :

- les chauffeurs conduisant d'une façon permanente des tracteurs ou des camions dont la charge utile est supérieure à 3,5 tonnes ;
- les chauffeurs-livreurs qui, de façon permanente, ont la responsabilité de livraison en clientèle ; quel que soit le tonnage du véhicule ;
- le personnel ayant les compétences et qualifications concernant l'entretien courant du matériel.
- les employés de bureau ayant une connaissance suffisante de la profession d'employé de bureau de l'horticulture et des pépinières et qui peuvent assurer convenablement tous les travaux courants.

Le salarié est capable à partir d'instructions :

- d'effectuer des tâches précises nécessitant l'utilisation ou l'installation d'un matériel spécialisé ainsi que son entretien courant ;
- de semer manuellement et mécaniquement ;
- de faire des boutures herbacées, écussonner et greffer ;
- de recevoir les clients, enregistrer et préparer les commandes et en assurer la livraison ;
- de reconnaître parfaitement les végétaux cultivés dans l'entreprise et les localiser ;
- de faire des traitements manuels ;

Il est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données et il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

Échelon 2 - coefficient 320

Emploi correspondant à l'emploi qualifié 1er échelon. Il comporte en plus la mission d'animer et de réaliser des travaux collectifs simples.

Le salarié doit être capable d'organiser le travail d'autres salariés.

Il sait aussi repérer les maladies sur les végétaux, faire des traitements mécaniques et préparer les bouillies.

Il est capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il sait faire respecter les règles de sécurité.

Il fait le suivi régulier des techniques culturales et est capable de faire les traitements.

Cet échelon correspond au référentiel technique du baccalauréat professionnel ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et / ou l'expérience.

NIVEAU IV - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES

Échelon 1 - coefficient 410

Emploi exigeant la connaissance et la capacité complètes du métier et des techniques culturales actualisées. Le salarié doit être capable :

- d'assumer la responsabilité de l'organisation et de l'exécution de son travail dans le cadre des directives périodiques données ;
- d'encadrer occasionnellement une équipe ;
- de conduire d'une manière habituelle les engins ou les véhicules de poids lourds en sachant utiliser parfaitement les capacités techniques de l'engin ;
- de négocier, facturer et encaisser ;
- d'organiser et participer effectivement aux chargements et déchargements ;
- de former un apprenti.

Cet échelon correspond au référentiel technique du baccalauréat professionnel avec expérience ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et / ou l'expérience.

Échelon 2 - coefficient 420

Emploi correspondant à l'emploi hautement qualifié 1er échelon, demandant une maîtrise des techniques nouvelles et la capacité d'assister et de suppléer, temporairement, un cadre ou le chef d'exploitation.

Cet emploi comprend une délégation de pouvoirs en vue de répartir les travaux et de veiller à leur bonne exécution et à la responsabilité des traitements.

Cet échelon correspond au référentiel technique du B.T.S. ou à une qualification équivalente acquises par la formation continue et / ou l'expérience.

PERSONNEL D'ENCADREMENT

GROUPE III :

. Contremaître - coefficient 450

Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux de l'ensemble ou d'une branche de l'exploitation suivant des directives journalières (à moins que la permanence de l'emploi y supplée). Il doit posséder des connaissances professionnelles et techniques suffisantes pour contrôler la qualité de l'exécution du travail. Il a un ou plusieurs groupes de salariés sous ses ordres. Il anime et organise de sa propre initiative le travail des salariés ou équipes placés sous ses ordres. Il rend compte des travaux effectués et enregistre sur documents appropriés : ventilation, main-d'œuvre, mouvements de marchandises, etc.

. Secrétaire de direction - coefficient 450

Collaborateur susceptible de diriger un secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs agents administratifs, de prendre les initiatives utiles à la bonne marche du service, capables de maîtriser les outils bureautiques et les obligations sociales de l'entreprise y compris les applications logicielles spécifiques.

GROUPE II :

. Chef de culture(s) - coefficient 550

Agent qui, de façon permanente, dirige, suivant l'importance de l'exploitation, un groupe de cultures ou l'ensemble des cultures, et est chargé de l'organisation et de la surveillance du travail de sa ou de ses spécialités. Il a la pleine responsabilité de l'exécution des directives périodiquement établies. Il peut, suivant les directives de l'employeur, procéder aux achats et aux ventes et embaucher le personnel.

. Comptable - coefficient 500

Collaborateur responsable de la comptabilité générale de l'entreprise, peut être secondé par un ou plusieurs aides-comptables. Établit le bilan. Peut assister l'employeur dans ses démarches administratives.

Groupe I :

. Directeur d'exploitation - coefficient 660

Personne ayant la charge et la responsabilité permanente de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies laissant une large part à l'initiative personnelle. »

ARTICLE 21 - DÉTERMINATION DES SALAIRES MINIMA

Les salaires correspondant aux classifications prévues à l'article 20 font l'objet de l'annexe I de la présente convention.

ARTICLE 22 - FOURNITURES EN NATURE

Si le salarié est nourri par l'employeur, la valeur de la prestation journalière de la nourriture est fixée à deux fois et demie le salaire minimum garanti. La prestation mensuelle de logement, également déductible, est fixée à huit fois le salaire minimum garanti.

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié ouvre droit à l'allocation-logement prévue par les textes légaux du fait des caractéristiques de son confort (salle eau, W.C., etc.), son évaluation peut atteindre 80 % des loyers légaux calculés suivant la surface corrigée.

Les logements familiaux (avec installation d'eau et d'électricité répondant aux caractéristiques fixées par les arrêtés préfectoraux et) qui n'ouvrent pas droit à l'allocation-logement sont évalués ainsi qu'il suit, mensuellement :

- Pièce de 9m² minimum = valeur 3 heures de travail, salaire minimum garanti ;
- Salle d'eau = valeur 3 heures de travail, salaire minimum garanti ;
- Eau courante à l'intérieur = valeur 1 heure de travail, salaire minimum garanti ;
- W.C. intérieurs avec effet d'eau = valeur 3 heures de travail, salaire minimum garanti ;
- Dépendances couvertes en dur ou demi-dur de 12m² minimum = valeur 2 heures de travail, salaire minimum garanti.

ARTICLE 23 - SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS

Le taux des salaires des ouvriers de moins de 18 ans est fixé comme suit par rapport à ceux des ouvriers de même catégorie professionnelle que celle où ils sont embauchés :

- moins de 17 ans = 80 %
- de 17 à 18 ans = 90 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, ou munis d'un diplôme B.E.P.A. ou B.P.H. ou B.A.A. ou autre diplôme reconnu par le Ministère de l'agriculture.

ARTICLE 24 - SALAIRE DES APPRENTIS

(Avenant n° 26 du 20 septembre 1996) « Les salaires des apprentis dont le contrat d'apprentissage est régulièrement souscrit et enregistré, sont fixés en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'apprentissage en pourcentage du salaire afférent au coefficient 100 de la convention collective, selon le tableau ci-après :

Age des apprentis	Année d'apprentissage en cours en % du coefficient 100	
	1ère année	2ème année
• 16 à 17 ans	30 %	60 %
• 18 à 20 ans	41 %	65 %
• 21 ans et plus	53 %	70 %

»

ARTICLE 25 - (Avenant n° 26 du 20 septembre 1996) COEFFICIENT MINIMUM DU SALAIRE A L'ISSUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

« A l'expiration du contrat d'apprentissage, le salarié sera automatiquement classé au minimum au coefficient 220, à condition que l'apprentissage se soit déroulé intégralement dans l'entreprise. »

ARTICLE 26 - RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS

En application des dispositions de l'article L 323-25 (L 323-6) du code du travail, les salaires résultant de l'article 21 ci-dessus pourront subir des abattements lorsque le salarié présentera un handicap physique diminuant notablement son rendement de travail.

La rémunération des intéressés est déterminée suivant les conditions prévues aux articles D 323-11 et suivants du code du travail.

Le salaire perçu par les travailleurs handicapés placés en milieu protégé est fixé dans les conditions prévues aux articles R 323-59-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 27 - ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

ARTICLE 28 - RÉMUNÉRATION EN CAS D'EMPLOI RELEVANT DE PLUSIEURS CATÉGORIES

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur classification conservent la garantie de leur salaire effectif habituel.

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie supérieure à leur classification percevront le salaire afférent à cette catégorie pendant le temps qu'ils y auront été employés.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles aura la garantie du salaire et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

ARTICLE 29 – ANCIENNETÉ

(Abrogé par avenant n° 44 du 25 novembre 2005).

ARTICLE 30 - PRIME ANNUELLE

(Avenant n° 51 du 8 juillet 2009) En vue de l'attribution d'un treizième mois pour l'année 2010, il est accordé "une prime de 530,00 €" à tout salarié justifiant d'un an de présence, quel que soit son coefficient. Pour les salariés ne justifiant pas de cette ancienneté, elle sera versée au prorata du temps passé entre la date d'embauche et la date de versement de la prime. La date de versement est fixée au plus tard au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 31 - PRIMES POUR TRAVAUX INSALUBRES, DANGEREUX OU PÉNIBLES

Ces primes s'ajoutent aux salaires habituels dus à l'ouvrier pour le temps consacré aux travaux concernés.

Elles ne pourront être acquises que s'il y a respect de la part du salarié des consignes de sécurité et de la réglementation en vigueur.

Elles sont déterminées comme suit :

Travaux salissants :

- nettoyage des chaudières : prime de 20 % du taux horaire.

Traitements aux produits toxiques :

- traitements nécessitant le port du masque pour l'utilisation des produits toxiques des classes A et B des normes du Ministère de l'Agriculture : prime de 20 % du taux horaire.

Travaux d'élagage :

- pour les travaux nécessitant un encordage ou pour les travaux d'élagage de 5 à 10 m de hauteur : prime de 25 % du taux horaire.
- pour les travaux d'élagage au-dessus de 10 m de hauteur : prime de 50 % du taux horaire.

ARTICLE 32 - DÉPLACEMENTS

Les déplacements font partie inhérente des obligations professionnelles auxquelles sont tenus de se soumettre les salariés bénéficiaires de la présente convention.

ARTICLE 33 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Le lieu de départ au travail est le siège de l'entreprise ou les lieux de rassemblement fixés par l'employeur.

Les frais de transport exposés par les ouvriers pour se rendre aller et retour sur un chantier sont intégralement remboursés par l'employeur, sur la base du barème fiscal, sauf si le transport est assuré par celui-ci.

Une indemnité dite "de panier" égale à deux fois le minimum garanti sera allouée au salarié à cette occasion.

ARTICLE 34 - PÉRIODICITÉ DE LA PAIE ET MODALITÉS DE RÉGLEMENT

La paie sera versée pendant les heures de travail.

Elle doit être effectuée selon la périodicité adoptée d'un commun accord, et au plus tard le cinquième jour ouvrable qui suit la fin du mois civil.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte qui ne pourra excéder le salaire dû à cette date, sauf accord entre les parties.

Les salaires supérieurs à la somme réglementaire seront obligatoirement réglés par chèque ou virement.

ARTICLE 35 - BULLETIN DE PAIE ET LIVRE DE PAIE

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie indiquant :

- le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur, code A.P.E.,
- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations d'assurances sociales et celles de retraite complémentaire,
- le nom du salarié et l'emploi occupé par lui avec son coefficient,
- la période d'emploi,
- le nombre d'heures de travail, en distinguant celles qui sont réglées au taux normal et les heures supplémentaires,
- la nature et le montant des primes s'ajoutant à la rémunération,
- les congés payés (date et montant de l'indemnité correspondante),
- le crédit d'heures acquises au titre du repos compensateur,
- le montant de la rémunération brute,
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute,
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue,
- la date de paiement.

Livre de paie

Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites sur un livre de paie dont les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent à tout moment exiger la communication.

Le livre de paie est tenu par ordre de date, sans blanc, lacune, rature, surcharge ni apostille.

Il est coté, paraphé et visé soit par le juge d'instance ou le maire du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais.

Le livre de paie est conservé par l'employeur pendant cinq ans à dater de sa clôture.

Cependant, la partie fixe d'un carnet ou registre à souches dont la partie détachable remise aux travailleurs a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie fixe et comporte les mêmes indications (celles prévues par le bulletin de paie) peut tenir lieu de livre de paie lorsque ledit carnet a été coté et paraphé avant toute inscription.

CHAPITRE VII - DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 36 - *(Annulé par l'avenant n° 1 du 10 février 1983)*

ARTICLE 37 - DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

La durée normale du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine.

Sont assimilés au travail effectif, les jours des congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation, de repos compensateurs payés, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et pendant le congé de maternité.

Répartition du temps de travail normal

La durée normale du travail peut être répartie dans le cadre de l'année pour les entreprises pratiquant la mensualisation des rémunérations.

Cette répartition peut s'opérer par période de trois mois à plus ou moins trois heures, soit 36 heures et 42 heures, afin que la durée moyenne hebdomadaire ressorte à 39 heures.

Dans les entreprises où l'activité et le personnel le justifient, la variation de trois heures peut être portée à cinq heures (fourchette maximale 34 heures - 44 heures) après accord signé entre les parties et déposé au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Récupération et rémunération en cas de variation de l'horaire

Le salaire mensualisé n'est pas réduit du fait d'un horaire inférieur à 39 heures. Les heures de récupération se situant dans la période haute, soit plus de 39 heures sont indemnisées à 25 % du salaire horaire.

Contrôle à posteriori

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et le cas échéant, les autres formes de congé. Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant cinq ans. Dans les exploitations ou entreprises occupant plus de dix salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle.

ARTICLE 38 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de 39 heures par semaine ;
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à 39 heures. Toute heure effectuée au-dessus de 36 heures ou de 34 heures, selon le cas, sera majorée en heure supplémentaire ;
- soit au-delà des heures de récupération, c'est-à-dire au-delà de 42 heures ou de 44 heures selon le cas.

Décision d'exécuter des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur, après consultation des représentants des salariés ou à défaut, du personnel. L'utilisation d'heures supplémentaires ne peut se justifier que dans les cas de force majeure tels que : risque de perdre une récolte, livraison retardée non prévisible, intempéries occasionnant des dégâts ou ayant retardé l'exécution de travaux urgents au regard de la déontologie du métier.

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine et jusqu'à 47 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- au-delà d'une durée de travail de 47 heures, majoration de 50 % du salaire horaire. Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la 47ème heure, s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 39ème heure comportent des heures de récupération effectuées en application de l'article 6.3 de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

ARTICLE 39 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Chaque semaine les ouvriers auront droit à un jour de repos au moins à prendre le dimanche. Il sera accordé en outre une demi-journée de repos à prendre chaque semaine ou une journée par quinzaine.

Toutefois, il est recommandé aux chefs d'exploitation visés par la présente convention d'accorder, chaque fois que cela est possible, une journée supplémentaire par semaine en sus du dimanche.

Les heures de travail exceptionnellement effectuées le dimanche et les jours fériés seront payées avec une majoration de 50 % sur le tarif normal des heures de travail.

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) L'ouvrier ayant travaillé un dimanche ou un jour férié aura droit à un repos « compensateur »¹ non payé égal au temps passé le dimanche ou le jour férié sans que ce droit lui enlève le bénéfice de la majoration de 50 % prévue ci-dessus.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 997 (L 714-1) du code rural, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'établissement, le repos hebdomadaire pourra être donné un autre jour que le dimanche à condition que le jour de repos tombe le dimanche deux fois sur quatre.

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) "Dans les établissements qui le désirent, un tour de garde des jours non travaillés sera établi. Il se fera par roulement entre les salariés et les heures de garde seront fixées dans le cadre de chaque entreprise. En cas d'empêchement justifié, le salarié de garde devra prévenir son employeur, sauf cas de force majeure, au moins 24 heures à l'avance."

ARTICLE 40 - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail effectué à plus de dix heures, la durée hebdomadaire du travail effectué à plus de 48 heures, la durée annuelle du travail effectué à plus de 1965 heures, soit 195 heures supplémentaires.²

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) "Avec l'accord des salariés concernés, la durée journalière du travail pourra être portée exceptionnellement à 12 heures pendant huit jours sur quatre semaines qui précèdent la fête des mères et la Toussaint."

¹ Mot supprimé (*Arrêté du 7 mars 1984 - Art. 1er*)

² Les dispositions du présent alinéa sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8-2, troisième alinéa, de l'accord national du 23 décembre 1981

ARTICLE 41 - REPOS COMPENSATEUR

Un repos compensateur payé égal à un jour est accordé à tout salarié qui accomplit plus de 1900 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

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

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.

ARTICLE 42 - INDEMNISATION EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE

✓ En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnus et indemnisés comme tels par la Mutualité Sociale Agricole et entraînant une incapacité de travail, le salarié bénéficiera de la part de l'employeur d'une indemnité complémentaire destinée à lui assurer ses ressources de la même manière que s'il avait travaillé et ceci, dans les conditions suivantes :

- Ancienneté requise :néant
- Délai de carence :néant
- Durée de la garantie :120 jours calendaires par période de 12 mois consécutifs à la date du 1er arrêt.

✓ En cas de maladie ou d'accident de la vie privée reconnus et indemnisés comme tels par la Mutualité Sociale Agricole et entraînant une incapacité de travail, le salarié bénéficiera de la part de l'employeur d'une indemnité complémentaire destinée à lui assurer 90 % de ses ressources dans les conditions suivantes :

- Ancienneté :1 an de présence
- Délai de carence :15 jours
- Durée de la garantie :90 jours calendaires par période de 12 mois consécutifs à dater du 1er arrêt de travail.

L'indemnité complémentaire sera versée sur présentation par le salarié de sa fiche d'indemnisation de la Mutualité Sociale Agricole dans la limite du salaire net versé.

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés employés au minimum à mi-temps ou sous contrat à durée déterminée.

ARTICLE 43 - TEMPS DE CASSE-CROÛTE

Un temps de casse-croûte pris sur le temps de travail, d'une durée de 20 minutes, sera accordé chaque fois que le salarié effectuera 5 heures de présence consécutives.

ARTICLE 44 - DROIT AU CONGÉ

Tout salarié visé par la présente convention, a droit, chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur, dans les conditions prévues aux articles suivants.

ARTICLE 45 - DURÉE DU CONGÉ

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

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er juin de chaque année.

ARTICLE 46 - PÉRIODES ASSIMILÉES À DES PÉRIODES DE TRAVAIL EFFECTIF

Sont assimilées à un travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés et les périodes limitées à une durée ininterrompue ne dépassant pas un an pendant laquelle l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie, chômage, intempéries, congés spéciaux et d'une manière générale, toutes les causes prévues par la législation.

ARTICLE 47 - AMÉNAGEMENT DU CONGÉ

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, qu'il bénéficie ou non de jours supplémentaires de congé, conformément à l'article L 223-8 du code du travail.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Il sera attribué deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Sont réputés jours ouvrables, pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, même s'ils sont chômés, en totalité ou partiellement, soit en vertu de l'usage, soit par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception de ceux que la loi consacre au repos hebdomadaire ou reconnaît fériés, et qui sont normalement chômés dans l'établissement.

Ne peuvent être imputés sur la durée des congés, les jours fériés, les jours de maladie et la période d'instruction militaire ainsi que le repos des femmes en couches, les jours de chômage, les périodes de délai-congé et les absences autorisées.

Toutefois, lorsque la maladie ou l'accident se produisent durant les congés payés du salarié, ils peuvent donner lieu à récupération de cette période de congé.

Pendant la durée d'un congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

Les bénéficiaires d'un congé devront en jouir dans les douze mois qui suivent la date d'ouverture du droit aux congés.

ARTICLE 48 - ÉPOQUE DES CONGÉS

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, sera toujours fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel ou à défaut avec le salarié, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel.

En tout état de cause, les dates de départ en congé et la durée de ces congés seront fixés avant le 31 mars de l'année en cours.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les salariés ayant des enfants à charge ont droit à un minimum de trois semaines de congés payés à prendre pendant les congés scolaires d'été. L'époque normale des congés payés se situe entre le 1er juillet et le 30 septembre.

Toutefois, des autorisations d'absence de plus de vingt-quatre heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés pendant les périodes de grands travaux ci-après :

✓ Horticulture :

- du 1er avril au 15 juin,
- du 1er septembre au 1er novembre.

✓ Pépinières :

- du 1er mars au 31 mai,
- du 15 août au 1er septembre,
- du 1er novembre au 15 décembre.

Chaque employeur devra remettre au salarié partant en congé, un bulletin portant les dates de départ en congé et de reprise du travail.

ARTICLE 49 - INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité afférente aux congés payés prévue à l'article 45 de la présente convention est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale ainsi que les indemnités afférentes au repos compensateur prévu à l'article 993-1 (L 713-9) du code rural.

En aucun cas, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'indemnité de congés payés sera versée en même temps que le salaire du mois au cours duquel le congé est pris.

ARTICLE 50 - AUTRES CONGÉS

(Avenant n° 44 du 25 novembre 2005) "a) Congé de naissance ou d'adoption

Un congé payé de trois jours sera accordé en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

b) Congé de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, délai pouvant être reporté dans les conditions définies à l'article D 122-25 du code du travail, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur de préférence par écrit ¹¹ au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat.

Ce congé peut se cumuler avec le congé de 3 jours accordé à la naissance d'un enfant.

c) Congés exceptionnels

Des congés exceptionnels payés par l'employeur seront accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacs4 jours
- mariage d'un enfant ou conclusion d'un pacs2 jours
- décès d'un enfant, d'un conjoint ou du partenaire du pacs ..3 jours
- décès d'un ascendant au 1er degré2 jours
- décès d'un beau-parent2 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur2 jours".

ARTICLE 51 - CONGÉS D'ÉDUCATION OUVRIÈRE - CONGÉS DE FORMATION DES CADRES ET ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE

Congés d'éducation ouvrière

Les travailleurs et apprentis, qui, au titre des articles L 451-1 et suivants du code du travail, sont désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, ont droit sur leur demande à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an.

Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

(*Avenant n° 1 du 10 février 1983*) Conformément aux dispositions des articles L 225-1 et suivants et R 225-1 et suivants du code du travail, les travailleurs ou apprentis âgés de moins de vingt-cinq ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire des fédérations et des associations de plein air légalement constituées, ont droit sur leur demande à un congé non rémunéré de six jours par an, qui ne peut se cumuler avec "le congé visé au paragraphe a) ci-dessus" qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

ARTICLE 52 - JOURS FÉRIÉS

En dehors du 1^{er} mai, qui est indemnisé dans les conditions prévues par les articles L 222-5 et suivants du code du travail, les salariés ont droit à sept jours de congés déterminés comme suit :

(*Avenant n° 4 du 21 mars 1984*) 1er janvier, lundi de pâques, lundi de pentecôte, "14 juillet", 15 août, toussaint, Noël.

Ces jours fériés sont chômés et payés lorsqu'ils se situent un jour ouvré dans l'exploitation.

ARTICLE 53 – ABSENCES

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Les absences autorisées pourront après entente entre les parties être récupérées dans le cadre du mois.

Elle devra être formulée 24 heures à l'avance.

En cas de maladie ou d'accident, le salarié devra fournir un certificat d'arrêt de travail dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas de force majeure.

¹ Cf. annexe III

ARTICLE 54 - RÉINTÉGRATION ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE

1) Maladies ou accident non professionnel

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail dès lors que sa durée est inférieure à six mois.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de six mois sus-visée, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, l'ouvrier conserve une priorité d'embauchage pendant les six mois suivants l'expiration de la première période sus-visée.

En cas de licenciement, l'employeur devra respecter les formalités prévues par les articles L 122-14 et suivants du code du travail et régler le cas échéant l'indemnité de licenciement visée à l'article 59 de la présente convention.

2) Accident du travail et maladie professionnelle

La suspension et le cas échéant la résiliation d'un contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit répondre aux conditions des articles L 122-32-1 et suivants du code du travail.

Les victimes d'un accident de trajet bénéficient des mêmes garanties que ci-dessus.

3) Maternité et adoption

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions ci-après des articles L 122-25 et suivants du code du travail et de tout texte ultérieur qui y apporterait des modifications :

a) Interdiction de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou prononcer une mutation d'emploi (sauf le cas où l'état de santé de la salariée l'exige).

b) Interdiction de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application du paragraphe c), qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Cependant, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Toutefois, cette résolution ne pourra pas prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension prévues au paragraphe c).

c) Droit pour la femme ou l'adoptant de suspendre le contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L 122-26 du code du travail.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail. Dans le cas où, pendant sa grossesse, la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation à la suite de son état, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension visée ci-dessus.

d) A l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le préavis ni payer de ce fait une indemnité de rupture.

Il peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage et l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre en lui accordant le bénéfice des avantages acquis au moment de son départ.

Le congé parental est ouvert à toutes les femmes et à tous les pères salariés dans les conditions prévues aux articles L 122-28-1 et suivants du code du travail.

(Avenant n° 44 du 25 novembre 2005) "**4) Obligations militaires**

a) Appel de préparation à la défense

Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

b) Rappel sous les drapeaux

Si un salarié ou un apprenti se trouve appelé au service national sur la base du volontariat, ou en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

c) Service national

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi antérieurement occupé doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ces conditions, l'intéressé sera réintégré dans l'exploitation à moins que l'emploi qu'il a occupé ou un emploi ressortissant de la même catégorie ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé, à l'expiration du service national actif, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions ci-dessus sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenus au service national. Elles sont également applicables aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service actif après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leurs foyers sous réserve d'aptitude au travail constatée par le médecin du travail.

La réintégration est de plein droit pour le salarié après le service préparatoire ou lorsqu'il a été appelé au service national "en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre" ou rappelé à quelque titre que ce soit."

CHAPITRE VIII - HYGIÈNE - SÉCURITÉ - MÉDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 55 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Les employeurs doivent respecter les dispositions relatives au travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans, prévues aux articles L 234-1 à L 234-5 et R 234-23 du code du travail, qui concernent en particulier les travaux insalubres ou dangereux.

ARTICLE 56 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les locaux des établissements visés par la présente convention doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Chaque établissement et ses annexes devront être équipés de W.C. et de vestiaires clos, propres et hygiéniques.

En cas de travaux insalubres ou salissants, une douche devra être mise à la disposition du personnel.

Un local sera mis à la disposition des travailleurs pour se restaurer le cas échéant.

Toutes les mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel. Le transport du personnel s'effectue dans des véhicules clos et propres, le matériel et l'outillage étant séparés.

Les outils à main doivent être en bon état et emmanchés solidement. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, scies mécaniques, ainsi que les installations électriques et, d'une façon générale, tout engin dangereux ou installations, devront être tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité ou répondre, le cas échéant, aux normes de sécurité en vigueur.

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un engin, les frais engagés par la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur pour la part non remboursée par la caisse de mutualité sociale agricole.

D'une manière générale, chaque salarié et apprenti occupé à la manipulation d'un produit insalubre ou nocif, ou travaillant dans des conditions de poussières intenses, doit recevoir de son employeur un moyen de protection efficace (notamment des masques, gants et tenues imperméables correspondant au travail à effectuer).

Un vêtement de pluie de bonne qualité et en bon état sera mis à la disposition de chaque travailleur. Ce vêtement sera restitué par l'ouvrier à la fin du contrat. Les intéressés sont responsables du bon entretien du vêtement qui leur est confié.

ARTICLE 57 - MÉDECINE DU TRAVAIL

Les dispositions légales et réglementaires concernant la médecine du travail seront observées.

Des boîtes de secours permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel dans les véhicules et sur les lieux de travail.

Les employeurs sont tenus d'informer leurs salariés des date et lieu des visites médicales opérées par le médecin du travail.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 58 - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas suivants :

- a) Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié, ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;
- b) Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- c) Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable.

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) "Le contrat à durée déterminée doit être écrit ; à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter, outre la définition précise de son objet, les mentions énumérées à l'article D 121-3 du code du travail."

Il peut comporter une période d'essai dans les limites fixées par l'article L 122-3-3 du code du travail.

Lorsque le contrat fixe un terme précis dès sa conclusion, il peut comporter une clause de report de ce terme ; dans ce cas, il peut être renouvelé une fois, pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) "La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L 122-3-5. La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi."

L'employeur qui n'a pas l'intention de prolonger les relations contractuelles au-delà du terme ou de renouveler le contrat lorsqu'il existe une clause de report du terme, ou bien encore de ne pas prolonger le contrat au-delà de la durée minimale obligatoire dans le cas des contrats ne comportant pas de terme précis, est tenu de respecter un délai de prévenance calculé selon les dispositions de l'article L 122-3-8 du code du travail.

Sauf en ce qui concerne les contrats de saison, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue du contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui en aucun cas, ne peut être inférieure à 5 % du montant de la rémunération totale brute qu'il a perçue pendant la durée du contrat.

ARTICLE 59 - CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Après l'expiration de la période d'essai, le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties, à charge de respecter le délai-congé réciproque ci-après, établi en fonction de l'emploi occupé par le salarié et de son ancienneté continue sur l'exploitation.

- pour les titulaires des emplois affectés des coefficients 100 et 210.....: ... 8 jours ;
- pour les titulaires des emplois affectés des coefficients 220 à 320.....: ... 15 jours ;
- pour les titulaires des emplois affectés des coefficients supérieurs à 320: ... un mois.

Les salariés comptant au moins six mois de services continus chez le même employeur ont droit à un mois de préavis en cas de licenciement et ceux comptant au moins deux ans à deux mois de préavis. Toutefois, les délais de préavis ci-dessus restent seuls valables lorsque la rupture du contrat de travail résulte d'une demande du salarié.

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) D'autre part, en application de l'article L 122-9 du code du travail, tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié «*alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur*»¹ a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement dont le calcul est déterminé de la manière suivante :

- vingt-cinq heures si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à un an ;
- cinquante heures si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à deux ans ;
- un demi-mois si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à quatre ans ;
- un mois si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à dix ans ;
- un mois et demi si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à quinze ans ;
- deux mois si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à vingt ans ;
- un dixième de mois par année de présence si son ancienneté dans l'entreprise est supérieur à vingt ans.²

(Avenant n° 1 du 10 février 1983) "Pour les salariés payés à l'heure, le mode de calcul ne doit pas avoir pour effet de fixer l'indemnité de licenciement à une somme inférieure à celle calculée sur la base de 20 heures de salaire par année de service dans l'entreprise."

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire reconstitué moyen des trois derniers mois.

Tout employeur est tenu de notifier à un ouvrier par lettre commandée avec accusé de réception.

Tout licenciement d'un ouvrier ayant au moins un d'ancienneté doit être précédé d'une convocation de l'intéressé et d'un entretien avec l'employeur pour lui indiquer les motifs du renvoi et recueillir ses explications. Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le délai-congé commence à courir le lendemain de sa notification.

Dans le cas de travailleurs handicapés, la durée des préavis susvisés est doublée, sans pouvoir dépasser deux mois.

ARTICLE 60 - TEMPS ACCORDÉ POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Après l'expiration de la période d'essai et sauf lorsque la rupture du contrat à durée indéterminée est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter dans les conditions suivantes, sans réduction de salaire, pour rechercher un nouvel emploi :

- salarié ayant moins de six mois de services : deux demi-journées ;
- salarié ayant au moins six mois de services : huit demi-journées.

ARTICLE 61 - LICENCIEMENT FONDÉ SUR UN MOTIF D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Tout licenciement fondé sur un motif d'ordre économique est subordonné à une autorisation du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, selon la procédure fixée par les articles L 122-14 et suivants et L 321-3 et suivants du code du travail.

ARTICLE 62 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

A la demande des salariés quittant volontairement ou par licenciement leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer l'attestation de cessation de travail visée à l'article 13 de la présente convention pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

¹ Le membre de phrase en italique n'est pas étendu (Arrêté du 24 novembre 1982 - Art. 1er)

² Les dispositions du présent alinéa sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article R 122-2 du code du travail.

ARTICLE 63 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces derniers ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

ARTICLE 64 - DÉLAI D'ÉVACUATION DU LOGEMENT DE FONCTION

A l'expiration du délai-congé, le salarié doit évacuer le logement de fonction dont il disposait à titre d'accessoire du contrat de travail :

- ✓ s'il est célibataire, dans les huit jours ;
- ✓ s'il est marié, chef de famille :
 - dans un délai de quinze jours en cas de faute lourde,
 - dans un délai d'un mois s'il n'a pas d'enfant ou s'il a un enfant à charge,
 - dans un délai de deux mois s'il a deux enfants à charge,
 - dans un délai de trois mois s'il a trois enfants ou plus à charge.

Sont exclus de ces dispositions les salariés en période d'essai ou dont le départ est volontaire.

CHAPITRE X - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 65 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Tout employeur doit adhérer pour ses salariés non cadres à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministre de l'agriculture en application de l'article 1050 du code rural. Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette et de taux de cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971, ses annexes et ses avenants.

Les salariés cadres devront être affiliés à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles, conformément à la convention collective du 2 avril 1952.

En application de la décision interprétative du 29 mai 1998, la commission nationale paritaire décide que l'emploi « hautement qualifié - niveau IV - échelon 2 (coefficient 420) relève de la convention collective nationale du 2 avril 1952. En conséquence, l'emploi ci-dessus doit être affilié à la C.P.C.E.A. ¹

En outre, les salariés affiliés au régime de retraite complémentaire prévu au premier alinéa bénéficient de la garantie "décès".

ARTICLE 66 - APPLICATION DES LOIS SOCIALES

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi toutes les lois sociales, concernant l'agriculture : assurances sociales, allocations familiales, accidents du travail, etc.

¹ Cf. annexe II

ARTICLE 67 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Apprentissage

Outre l'obligation d'enseigner la pratique de la profession aux apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, leurs employeurs sont tenus de leur accorder les libertés nécessaires à la fréquentation assidue des cours organisés et à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Le temps consacré aux cours et épreuves d'examens ne peut entraîner une réduction de salaire.

Les apprentis peuvent prétendre à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves du diplôme de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage. Ce congé donne droit au maintien du salaire. Il ne peut être imputé sur la durée du congé annuel ni sur la durée normale de formation en centre de formation d'apprentissage prévu par le contrat.

Formation professionnelle et perfectionnement

Les salariés bénéficieront de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues par les articles L 900 et suivants du code du travail.

Pour ce faire, les employeurs visés à l'article 1 de la présente convention, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, sont affiliés au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (F.A.F.S.E.A. - 59 rue Réaumur - 75002 PARIS).¹

Dans ce cadre, ils contribuent au financement de la formation professionnelle continue des ouvriers de l'horticulture et des pépinières au moyen d'une cotisation dont le taux est fixé à 0,10 % des salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

Cette cotisation est recouvrée par la caisse de mutualité sociale agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La caisse de mutualité sociale agricole reversera le produit de cette cotisation au F.A.F.S.E.A. conformément au protocole qu'elle signera avec ce fonds.

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

La cotisation créée par le présent article s'impute sur la contribution légale et les employeurs concernés peuvent demander au F.A.F.S.E.A. un récépissé qu'ils joindront à la déclaration annuelle n° 2483.

Conformément à la convention du 23 novembre 1972 créant le F.A.F.S.E.A., la différence entre la cotisation créée par le présent article et la contribution légale obligatoire, peut également être versée par les employeurs concernés en tout ou en partie au F.A.F.S.E.A., et ce avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés au cours de l'année civile précédente.

ARTICLE 68 - MAINTIEN DES DROITS ACQUIS

L'application de la présente convention ne peut être la source d'une réduction des avantages acquis individuellement par le salarié sans pouvoir être la source d'un cumul d'avantages individuels ou collectifs.

La situation du salarié doit s'apprécier par comparaison entre des avantages de même nature.

L'application de la présente convention ne peut entraîner une réduction de la rémunération des travailleurs.

¹ Nouvelle adresse : 65 rue de Bercy 75012 PARIS

ARTICLE 69 - DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera déposée, en cinq exemplaires par la partie la plus diligente, au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Manche.

Les parties soussignées en demandent l'extension à toutes les entreprises visées par la présente convention.

Fait à SAINT-LÔ, le 30 JUIN 1982

Ont signé :

- Pour le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Manche :

. MM. LEJAMTEL et PION.

- Pour l'Union départementale F.G.A.-C.F.D.T. -section cultures spécialisées-

. MM. GIARD, GUEZENNEC, LECONTE et MARIE.

- Pour l'Union départementale C.F.T.C. :

. MM. GUITTON et GARNIER.

ANNEXE I

Les taux horaires afférents aux coefficients hiérarchiques déterminés à l'article 20 de la convention collective sont fixés comme suit :

à compter du : 1er janvier 2012

(hausse du SMIC au 1^{er} janvier 2012)*

Coefficient	Taux horaire
100	9,22 € *
210	9,22 € *
220	9,22 € *
310	9,24 €
320	9,45 €
410	9,85 €
420	10,10 €
CADRES	
450	10,35 €
500	11,37 €
550	12,18 €
660	13,25 €

ANNEXE II

DÉCISION INTERPRÉTATIVE du 29 Mai 1998

En application des termes de portée générale de la décision interprétative du 31 mai 1990, précisant notamment :

« Considérant la volonté des partenaires sociaux d'actualiser les textes sans remettre en cause les affiliations réalisées, quelle que soit la décision qui sera prise,

La commission nationale paritaire rappelle au préalable le principe qui a toujours guidé son action, à savoir que la définition de cadre ou d'ingénieur pour l'application de la convention collective du 2 avril 1952 doit être tirée de la convention elle-même.

Elle constate que, si la définition du cadre est claire dans son principe, elle peut poser des difficultés dans son application :

En conséquence, elle décide, en application de l'article 5 de la convention collective nationale du 2 avril 1952, que :

doivent être affiliés obligatoirement :

- d'une part, les salariés classés dans la catégorie des cadres par la convention collective de travail applicable ;
- d'autre part, et quelle que soit leur classification au regard de la convention collective de travail, où en l'absence de convention collective :

☞① **les salariés qui exercent à titre *permanent* des responsabilités *hiérarchiques*** et qui sont chargés de ***l'organisation technique des travaux*** des salariés placés sous leurs ordres.

∂① les salariés qui, ayant une formation technique, constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente par la profession, occupent dans l'entreprise un poste où, **sans exercer de fonction de commandement**, ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises, et ont **des responsabilités** au moins égales à celles du **personnel visé au a)** ci-dessus.

∩① les personnes qui exercent des fonctions de direction non visées par les conventions collectives de travail, en fait les dirigeants de sociétés (présidents directeurs généraux, **directeurs généraux, directeurs généraux, gérants...**) dans la mesure où leur activité a un caractère **salié au sens de la législation des assurances sociales agricoles**.

PORTÉE DE LA PRÉSENTE DÉCISION

Conformément aux décisions de principe rappelées par la commission paritaire (cf. délibération de la commission nationale paritaire pour l'application de l'article 5 de la convention collective nationale du 2 avril 1952, réunion du 21 mai 1987) et suivant les recommandations de l'AGIRC, l'application de cette décision ne pourra en aucun cas se traduire par un déplacement des limites du champ d'application de la convention collective du 2 avril 1952 ».

(Avenant n° 44 du 25 novembre 2005) "ANNEXE III

**Lettre type de demande de congé de paternité à adresser par le salarié
à son employeur de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception
un mois au moins avant le début souhaité du congé**

Nom, prénom

lieu, date

Adresse

(1 mois au moins avant le début du congé)

Fonction

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article L 122-25-4 du code du travail, je vous informe que mon enfant est né (ou devrait naître) le « date ». Je souhaite bénéficier du congé de paternité à partir du « date du début du congé » jusqu'au « date de fin de congé ».

Je vous joins la photocopie du livret de famille (ou de l'extrait d'acte de naissance ou bien encore du certificat médical attestant de la date prévue de la naissance).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

« signature »"