CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

concernant les

EXPLOITATIONS DE PEPINIERES

ET D'HORTICULTURE

DE LA REGION MIDI-PYRENEES

du 5 Février 1981

IDCC n° 8734

ETENDUE PAR ARRETE DU 19 JUIN 1981 (J.O. du 26 JUILLET 1981)

(Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot,
Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn & Garonne).

Dernier avenant intégré :
avenant n° 101 du 16 janvier 2020 (arrêté d'extension du 8 juillet 2020)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE PEPINIERES ET D'HORTICULTURE

DE LA REGION MIDI-PYRENEES

en date du 5 Février 1981

ENTRE :

. L'UNION DES SYNDICATS DES HORTICULTEURS PEPINIERISTES de la 13ème REGION MIDI-PYRENEES,

.LE SYNDICAT DES PEPINIERISTES VITICULTEURS DE MIDI-PYRENEES (adhésion en date du 22 Avril 1985)

d'une part,

ET :

. L'UNION PROFESSIONNELLE REGIONALE AGROALIMENTAIRE C.F.D.T.,

. LES SYNDICATS CONFEDERES F.O. POUR MIDI-PYRENEES

. LE COMITE REGIONAL C.G.T. DE MIDI-PYRENEES,

. LA CONFEDERATION GENERALE DES CADRES C.G.C.

d'autre part,

il est conclu ce qui suit conformément aux articles L 131-1 et suivants du Code du Travail.

CONVENTION COLLECTIVE

concernant

LES EXPLOITATIONS DE PEPINIERES ET D'HORTICULTURE DE LA REGION MIDI-PYRENEES

en date du 5 Février 1981

SOMMAIRE

	Article	Page
TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES		
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION		
Champ d'application professionnel	1	1
Champ d'application territorial	2	1
Ouvriers étrangers	3	1
Apprentis	4	1
CHAPITRE II - DUREE, REVISION, DENONCIATION		
Durée	5	2
Révision	6	2
Dénonciation	7	2
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION		
Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation	8	3
TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL		
a) Droit syndical et liberté d'opinions	9	4
b) Représentation syndicale		
1. Section Syndicale	9	4
2. Délégués syndicaux	9	5
Délégués du personnel	10	5
Comité d'entreprise	11	5
Licenciement d'un délégué du personnel, d'un délégué syndical, d'un membre du comité d'entreprise et d'un représentant syndical au comité d'entreprise.	12	6
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE		
Conditions d'embauche	13	7
Période d'essai	14	7
Contrat à durée déterminée	15	7
Contrat de travail intermittent	15-1	8
Réintégration et priorité d'embauche		
1°) Maladie ou accident non professionnel	16	8
2°) Accident du travail et maladie professionnelle	16	8
3°) Règles particulières aux salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi	16	8
4°) Maternité et adoption	16	9

Article Page

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Classification professionnelle des emplois 17 10
Remplacement et promotion hiérarchique 18 13

CHAPITRE II - SALAIRES, PRIMES, FRAIS DIVERS

Modalités de calcul des rémunérations 19 14
Modalités de rémunération à la tâche des salariés travaillant dans les exploitations de pépinières viticoles 19-1 14
Rémunération mensualisée des ouvriers permanents 19-2 15
Avantages en nature 20 15
Salaire des jeunes ouvriers 21 15
Salaire des apprentis
a) Titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu postérieurement à la date de signature du présent avenant 22 16
b) Cas particuliers 22 17
Salariés handicapés 23 18
Salaire des femmes 24 18
Prime d'ancienneté 25 18
Primes diverses 26 19
Frais de déplacement 27 19

CHAPITRE III - PAIEMENT DES SALAIRES

Modalités de paiement des salaires 28 20
Bulletin de paie 29 20
Absences rémunérées 30 20

CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL

Définition de la durée normale du travail effectif 31 22
Présences ne constituant pas du travail effectif 32 22
Périodes d'astreinte 32-1 22
Heures de travail perdues récupérables 32-2 22
Rémunération mensualisée des heures normales 32-3 23
Heures supplémentaires
Définition des heures supplémentaires 33-1 23
Décision d'exécution des heures supplémentaires 33-2 23
Rémunération des heures supplémentaires 33-3 23
1. Bonification pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h 23
2. Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39ème 23
3. Conventions de forfait 23
Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires 33-4 23
Travail du dimanche et des jours fériés 34 24
Durée maximale du travail 35 24
Heures de travail prises en compte dans la durée maximale 35-1 24
Durée maximale quotidienne 35-2 24
Durée maximale hebdomadaire 35-3 25
Durée maximale annuelle 35-4 25
Maximum d'entreprise 35-5 25

	Article	Page
Travail à temps choisi	36	25
Horaire individualisé	36-1	25
Contrat de travail à temps partiel	36-2	26
1. Définition du contrat de travail à temps partiel		26
2. Mentions obligatoires		26
3. Modification des horaires		26
4. Heures complémentaires		26
5. Contrat de travail à temps partiel variable		27
6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel		27
7. Maintien des contrats à temps partiel annualisé		28
Contrat de travail intermittent	36-3	28
1. Principe général		28
2. Période et horaire de travail		28
3. Rémunération		28
4. Maintien des contrats en cours		29
Aménagement de la durée du travail	37	29
Réduction du temps de travail sous forme de repos	37-1	29
Repos compensateur de remplacement	37-2	29
Travail par cycles	37-3	30
Annualisation de la durée du travail	37-4	30
1. Principe de l'annualisation		30
2. Programmation et compte individuel de compensation		30
3. Rémunération en cas d'annualisation		30
4. Heures effectuées hors modulation		31
Travail saisonnier	38	31
Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour raison de santé	39	31
Régime de prévoyance et complémentaire santé	39-1	32

CHAPITRE V - CONGES PAYES

Droit aux congés	40	33
Durée du congé	41	33
Périodes assimilées à des périodes de travail effectif	42	33
Aménagement du congé	43	34
Epoque des congés	44	35
Indemnité de congés payés	45	35
Autres congés		
a) congé de naissance ou d'adoption		35
b) congés pour événements personnels		36
c) congé de formation économique, sociale et syndicale		36
d) congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse		36
Jours fériés	47	36

CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE

Travail des femmes et des jeunes	48	37
Hygiène et sécurité	49	37
Médecine du travail	50	37

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

Contrat à durée déterminée	51	38
Contrat à durée indéterminée		
1°) Délai congé		
a) Licenciement	52	38
b) Démission	52	38

Article **Page**

2°) Indemnité de licenciement 52 38
3°) Procédure 52 39
Temps accordé pour la recherche d'un emploi 53 39
Licenciement fondé sur un motif d'ordre économique 54 39
Attestation de cessation de travail 55 39
Certificat de travail 56 40
Dispositions relatives au départ ou à la mise à la retraite des salariés
a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié 56-1 40
b) Mise à la retraite du fait de l'employeur 56-1 40
Délai d'évacuation du logement de fonction 57 40
Droit disciplinaire – Procédure protectrice en cas de sanction – entretien préalable 58 41

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS GENERALES

Régime de prévoyance 59 42
Formation professionnelle et perfectionnement
a) Apprentissage 60 42
b) Formation professionnelle et perfectionnement 60 42
Maintien des avantages acquis 61 43
Dispositions finales 62 43

ANNEXE CADRES

Champ d'application 1 44
Classification des emplois – Définition des catégories professionnelles et coefficients de rémunération 2 44
Modalités de calcul des rémunérations 3 45
Période d'essai 4 45
Durée du travail – Convention de forfait 5 46
Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail 5-1 46
Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail 5-2 47
Préavis ou délai-congé 6 48
Indemnité de licenciement 7 48
Allocation de fin de carrière 8 49
Retraite complémentaire – Prévoyance 9 49

ANNEXE I - Barème des rémunérations au temps 50

ANNEXE II - Indemnités kilométriques 51

ANNEXE III Barème des rémunérations à la tâche 52

ANNEXE IV

Directive du Conseil des Communautés Européennes n° 91/533/CEE du 14 Octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail 54

ANNEXE V

Grille de raccordement 57

ANNEXE VI

Accord du 24 septembre 2009 sur l'obligation résultant de l'Art. L.1226-1 du Code du travail . 58

ANNEXE VII

Accord du 24 septembre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres 61
Reproductionde l'Annexe I – Assurance complémentaire frais de santé de l' « Accord National du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance » 67

ANNEXE VIII

Travail saisonnier 68

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collectvie régionale des exploitations de pépinières et d'horticulture de la Région Midi-Pyrénées :

Texte de base du 5 février 1981 *(arrêté d'extension du 19 juin 1981)*

Modifié par :

Avenant	du	*Etendu par Arrêté du*
1	4 Juin 1981	*31 Juillet 1981*
2	4 Juin 1981	*31 Juillet 1981*
3	6 Octobre 1981	*8 Janvier 1982*
4	15 Décembre 1981	*18 Mars 1982*
5	22 Janvier 1982	*18 Mars 1982*
6	12 Mai 1982	*16 Août 1982*
7	8 Juin 1982	*18 Novembre 1982*
8	15 Novembre 1982	*10 Janvier 1983*
9	23 Mars 1983	*16 Février 1984*
10	8 Décembre 1983	*26 Mars 1984*
11	23 Décembre 1983	*26 Mars 1984*
12	9 Mars 1984	
13	9 Mars 1984	
14	20 Novembre 1984	*4 Février 1985*
15	20 Novembre 1984	
16	19 Mars 1985	*3 Juin 1985*
17	5 Juillet 1985	*5 Novembre 1985*
18	5 Novembre 1985	*23 Janvier 1986*
19	5 Novembre 1985	*14 Février 1986*
20	15 Avril 1986	*1er Juillet 1986*
21	15 Avril 1986	*3 Juillet 1986*
22	2 Décembre 1986	*9 Février 1987*
23	17 Mars 1987	*15 Février 1988*
24	3 Novembre 1987	*15 Janvier 1988*
25	3 Novembre 1987	*7 Mars 1988*
26	28 Juin 1988	*14 Octobre 1988*
27	6 Septembre 1988	*23 Novembre 1988*
28	14 Mars 1989	*12 Juillet 1989*
29	14 Mars 1989	*7 Juin 1989*
30	10 Octobre 1989	*26 Décembre 1989*
31	10 Octobre 1989	*15 Janvier 1990*
32	9 Janvier 1990	*23 Mars 1990*
33	20 Mars 1990	*29 Juin 1990*
34	20 Mars 1990	
35	18 Septembre 1990	*30 Novembre 1990*
36	18 Septembre 1990	*4 Janvier 1991*
37	5 Mars 1991	*10 Juin 1991*
38	8 Octobre 1991	*9 Mars 1992*
39	10 Mars 1992	*16 Juin 1992*
40	6 Octobre 1992	*23 Décembre 1992*
41	2 Mars 1993	*29 Juin 1993*
42	2 Mars 1993	*29 Juin 1993*
43	5 Octobre 1993	*4 Janvier 1994*
44	8 Mars 1994	*8 Juillet 1994*
45	8 Mars 1994	*8 Juillet 1994*
46	29 Novembre 1994	*1er Mars 1995*

47	25 Avril 1995	*31 Juillet 1995*
48	25 Avril 1995	-
49	25 Avril 1995	*31 Juillet 1995*
50	10 Octobre 1995	*20 Décembre 1995*
51	16 Janvier 1996	*26 Avril 1996*
52	2 Avril 1996	*24 Juin 1996*
53	2 Avril 1996	*24 Juin 1996*
54	8 Octobre 1996	*23 Décembre 1996*
55	8 Octobre 1996	*23 Décembre 1996*
56	3 Juillet 1997	*11 Septembre 1997*
57	9 Octobre 1997	*29 Décembre 1997*
58	8 Septembre 1998	*18 Mars 1999*
59	8 Septembre 1998	*18 Mars 1999*
60	23 mars 1999	*1er Juillet 1999*
61	14 Septembre 1999	*17 Novembre 1999*
62	14 Septembre 1999	*6 Décembre 1999*
63	14 Mars 2000	*8 Juin 2000*
64	5 Septembre 2000	*26 Janvier 2001*
65	5 Septembre 2000	*10 Janvier 2001*
66	11 septembre 2001	*14 Décembre 2001*
67	11 septembre 2001	*14 Décembre 2001*
68	19 septembre 2002	*3 Décembre 2002*
69	19 septembre 2002	*11 Décembre 2002*
70	abrogé	
71	abrogé	
72	24 Juillet 2003	*2 Décembre 2003*
73	24 Juillet 2003	*29 Décembre 2003*
74	5 Février 2004	*16 Juillet 2004*
75	5 Février 2004	*16 Juillet 2004*
76	5 Février 2004	*16 Juillet 2004*
77	15 Septembre 2004	*26 Janvier 2005*
78	15 Septembre 2004	
79	24 Novembre 2004	*17 Juin 2005*
80	12 Septembre 2005	*20 Janvier 2006*
81	12 Septembre 2005	*20 Janvier 2006*
82	12 Septembre 2005	*4 Janvier 2006*
83	12 Septembre 2006	*11 Décembre 2006*
84	12 Septembre 2006	*19 Décembre 2006*
85	30 Août 2007	
86	16 Septembre 2008	*23 avril 2009*
87	16 Septembre 2008	*23 janvier 2009*
88	21 Juillet 2009	*21 décembre 2009*
89	24 septembre 2009	*4 mai 2010*
90	24 septembre 2009	*4 mai 2010*
91	29 avril 2010	*17 septembre 2010*
92	27 janvier 2011	*11 mai 2011*
93	27 octobre 2011	*26 juin 2012*
94	26 janvier 2012	*29 mai 2012*
95	9 janvier 2013	*30 août 2013*
96	17 janvier 2014	*23 avril 2014*
97	12 janvier 2016	*27 juillet 2016*
98	12 janvier 2017	*22 juin 2017*
99	11 janvier 2018	*20 avril 2018*
100	10 janvier 2019	*9 mai 2019*
101	16 janvier 2020	*8 juillet 2020*

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION -

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et travailleurs des deux sexes dans les établissements d'horticulture et de pépinières de la Région MIDI-PYRENEES.

Par établissement d'horticulture, il faut entendre ceux qui sont spécialisés dans l'exploitation des pépinières et dans la culture des fleurs ainsi que des plantes ornementales, et le cas échéant, dans la commercialisation quant cette dernière constitue le prolongement de l'activité principale, à l'exclusion des cultures maraîchères, sauf si ces dernières sont cultivées accessoirement.

Cette convention s'applique quelle que soit la nature du contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée) existant entre les parties concernées.

Dans le cas où l'exploitant exercerait également la profession de paysagiste ou autre, des accords au niveau de l'entreprise pourront être conclus pour régler les points particuliers, dont ces cas d'activités multiples.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention s'applique aux établissements d'horticulture et de pépinières visés à l'article 1er qui ont leur siège social ou leur agence dans les départements suivants

AVEYRON, ARIEGE, HAUTE-GARONNE, GERS, LOT,
HAUTES-PYRENEES, TARN, TARN & GARONNE.

ARTICLE 3 - OUVRIERS ETRANGERS

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers.

ARTICLE 4 - APPRENTIS -

Les apprentis sont liés à leur employeur par un contrat établi conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

CHAPITRE II - DUREE, REVISION, DENONCIATION -

ARTICLE 5. - DUREE -

(Avenant n° 26 du 28 Juin 1988)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande de révision ou de dénonciation, ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article 7 ci-après, dans les conditions et suivant les modalités définies par l'article L 132-8, 3° et 4° alinéas du Code du Travail.

ARTICLE 6 - REVISION -

(Avenant n° 42 du 2 Mars 1993)

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte proposé.

La Commission Mixte se réunit, sur convocation du Directeur du Travail, Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles au plus tard dans les quarante-cinq jours suivant la date de réception de la lettre recommandée demandant la révision.

En cas de demande de révision introduite par l'une des parties les autres parties peuvent également demander la révision sur les articles de leur choix. Elles doivent adopter la même procédure que celle visée aux deux premiers alinéas du présent article.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L 132-2 du Code du Travail, signataires ou adhérentes, à la présente convention de branche, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa signature dans les conditions stipulées à l'article L 132-7 du Code du Travail.

Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention.

ARTICLE 7 - DENONCIATION -

(Avenant n° 9 du 23 Mars 1983)

La partie signataire qui dénoncera la Convention devra prévenir, au moins deux mois avant la date précitée, les autres parties et le Directeur du Travail, Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, par pli recommandé, et joindre le texte de ses nouvelles propositions en demandant la réunion de la Commission Mixte dans un délai maximum de soixante jours.

La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail.

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

ARTICLE 8 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION « ET D'INTERPRETATION »
(Avenant N° 9 du 23 Mars 1983)

Les parties signataires s'engagent à constituer une Commission Paritaire conventionnelle de conciliation dont le siège est à TOULOUSE.

Cette Commission se réunira à la demande d'une organisation ouvrière ou patronale en vue de régler les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention. Elle tiendra lieu de Commission Paritaire d'interprétation prévue par l'article L 132-17, 2ème alinéa du Code du Travail.

Elle sera présidée par le Directeur du Travail, Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, et composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant de la Profession par organisation syndicale ouvrière signataire, et d'autant de membres patronaux titulaires et suppléants de la Profession que de membres représentant les organisations ouvrières.

Le Secrétariat en sera tenu au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de MIDI-PYRENEES.

La Commission se réunira dans le délai maximum de quinze jours à compter de la date de saisine par la partie la plus diligente.

Les sessions de la Commission Paritaire conventionnelle feront l'objet, selon le cas, d'un procès-verbal de conciliation totale, de conciliation partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle décrite ci-dessus, ou, s'ils l'ont été, en cas de non-conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les chapitres II, III, IV et V du Titre II du Livre V du Code du Travail, suivant les conditions et modalités édictées par ces textes.

TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL -

ARTICLE 9 -
(Avenant n° 9 du 23 Mars 1983)

a) Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats ainsi que la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leurs actions en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs membres.

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

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, et après accord de l'employeur, les salariés pourront obtenir un congé pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation ; cette absence ne sera pas rémunérée.

b) Représentation syndicale -

1. Section Syndicale

Dans toutes les exploitations, quel qu'en soit l'effectif, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer librement une section syndicale.

D'une manière générale, la section syndicale d'entreprise assure la représentation des « intérêts matériels et moraux » de ses membres selon les dispositions de l'article L 411.1 du Code du Travail.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont notamment les suivants :

. Collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'exploitation,

. Affichage des communications syndicales s'effectuant librement sur des panneaux réservés à cet usage (un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'exploitation simultanément à l'affichage) ; ces panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées avec le chef d'exploitation,

. Liberté de diffusion de tous documents de nature syndicale dans l'enceinte de l'exploitation aux heures d'entrée et de sortie du personnel,

. 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,

. Droit pour chaque section syndicale, de réunir ses adhérents dans l'exploitation à raison d'une fois par mois en dehors des locaux de travail suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'exploitation,

. Droit d'inviter des personnalités syndicales extérieures à l'exploitation à des réunions d'exploitation dans des locaux mis à leur disposition, ainsi que, sous réserve de l'accord du chef d'exploitation, le droit d'inviter à leurs réunions des personnalités extérieures autres que syndicales. L'ensemble de ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

2. Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans une exploitation d'au moins cinquante salariés, désigne, dans les limites fixées à l'article L 412.13, un ou plusieurs délégués pour le représenter auprès du chef d'exploitation.

Sa désignation se fait sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise au chef d'exploitation contre récépissé tant auprès de l'employeur qu'auprès du Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Elle doit être affichée sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel. Dans les exploitations occupant moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Il bénéficie d'heures de délégation ; il peut également se déplacer dans et hors de l'établissement pour exercer son mandat.

Le délégué syndical désigné par son organisation bénéficie, dans l'exercice de son mandat, des garanties particulières accordées par la Loi.

ARTICLE 10 - DELEGUES DU PERSONNEL

(Avenant n° 9 du 23 Mars 1983)

Dans les exploitations répondant aux conditions d'effectifs définies par les articles L 421.1 et L 421.2 du Code du Travail, des délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions des articles L 423.1 et suivants du même Code. Ils ont les attributions et pouvoirs définis aux articles L 422.1 et suivants du Code du Travail, qu'ils exercent suivant les modalités édictées par les articles L 424.1 et suivants dudit Code.

ARTICLE 11 - COMITE D'ENTREPRISE

(Avenant n° 9 du 23 Mars 1983)

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

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des délégués au comité d'entreprise sont celles définies par les textes réglementaires en vigueur.

Les œuvres sociales seront financées par une contribution patronale qui ne pourra être inférieure à 0,60 % du montant des salaires bruts.

Toutefois, cette contribution ne pourra pas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'exploitation atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des œuvres sociales par ledit comité à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

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

A cette contribution patronale pour le financement des activités sociales et culturelles doit s'ajouter la subvention de fonctionnement prévue par l'article L 434.8 du Code du Travail.

ARTICLE 12 - LICENCIEMENT D'UN DELEGUE DU PERSONNEL, D'UN DELEGUE SYNDICAL, D'UN MEMBRE DU COMITE D'ENTREPRISE, ET D'UN REPRESENTANT SYNDICAL AU COMITE D'ENTREPRISE -

(Avenant n° 9 du 23 Mars 1983)

Tout licenciement envisagé d'un délégué du personnel, d'un délégué syndical, d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise et d'un représentant syndical au comité d'entreprise ne peut intervenir que dans le cadre et le respect des procédures prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Ces mêmes procédures sont exigibles sous certaines conditions définies par ces mêmes textes, en cas de licenciement envisagé d'un ancien délégué du personnel, d'un ancien membre du comité d'entreprise, d'un ancien délégué syndical ainsi que d'un candidat au mandat de délégué du personnel et au mandat de membre du comité d'entreprise.

En tout état de cause, les parties s'engagent à respecter les dispositions des articles L 412.18, L 425.2 et L 436.2 du Code du Travail relatives au renouvellement du contrat de travail des représentants du personnel, désignés ci-dessus, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

ARTICLE 13 - CONDITIONS D'EMBAUCHE -

(Avenants n° 42 du 2 Mars 1993 et n° 74 du 5 Février 2004)

Tout employeur qui engage 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.

Sous réserve des dispositions particulières relatives aux contrats à durée déterminée, l'employeur qui embauche un salarié doit se conformer aux dispositions contenues dans la Directive du Conseil des Communautés Européennes N° 91/533 CEE du 14 Octobre 1991, figurant en annexe à la présente convention, relative à l'obligation de l'employeur d'informer par écrit le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail et ce qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou indéterminée.

A cette fin, dans le mois qui suit l'embauchage, l'employeur remettra au salarié un contrat de travail écrit qui devra comporter l'ensemble des éléments d'information énumérés à l'article 2 de ladite Directive.

ARTICLE 14 - PERIODE D'ESSAI -

(Avenants n° 67 du 11 Septembre 2001 et n° 93 du 27 octobre 2011)

1. **Contrats à durée déterminée**

Pour les salariés non cadres en contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L.1242-10 du Code du travail.

2. **Contrats à durée indéterminée**

Pour les salariés non cadres en contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle ne peut pas être renouvelée.

3. **Rupture de la période d'essai**

- Lorsque l'employeur met fin au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
  - Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
  - Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
  - Deux semaines après un mois de présence

  La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

- Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

ARTICLE 15 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

(Avenants n° 6 du 12 Mai 1982 et n° 74 du 5 Février 2004)

Le contrat à durée déterminée doit répondre aux conditions fixées par les articles L 121.5 et L 122.1 et suivants du Code du Travail.

Les différentes modalités d'organisation du temps de travail définies dans l'accord en annexe VIII sont applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée.

ARTICLE 15-1 - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

Le contrat de travail intermittent est régi par les dispositions de l'article 36-3 de la présente convention.

ARTICLE 16- REINTEGRATION ET PRIORITE D'EMBAUCHE

(Avenants n° 13 du 9 Mars 1984, n° 15 du 20 Novembre 1984, n° 42 du 2 Mars 1983 et n° 74 du 5 Février 2004)

1°) Maladie 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 susvisée, 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 suivant l'expiration de la première période susvisée.

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 l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées à l'article 54 de la présente convention.

2°) Accident du travail et maladie professionnelle

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle dans les conditions prévues à l'article L.122-32-1 du Code du Travail.

Les victimes d'un accident du trajet bénéficient de ces mêmes garanties.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que dans les cas et conditions prévus par l'article L 122-32-2 du Code du Travail.

3°) Règles particulières aux salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi

Sous réserve de l'application des dispositions spécifiques concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues aux articles L 122.32.5 et L 122.32.6 du Code du Travail, les règles ci-dessous devront être observées.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'inaptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

4°) 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 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 en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail consécutive à la maternité ou à l'adoption auxquelles la femme salariée et l'adoptant ont droit en application du point c) ci-après, qu'ils usent ou non de ce droit.*

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 lorsqu'il s'agit de l'adoptant, de maintenir ledit contrat. Cette résolution ne pourra prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension visées au point c). (1)

c) La femme salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant les périodes et dans les conditions prévues à l'article L 122.26 du Code du Travail.

d) Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L 122.26 ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de 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 en priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre en lui accordant le bénéfice des avantages acquis au moment de son départ.

e) le droit au congé parental d'éducation et au travail à temps partiel est ouvert à toutes les mères et à tous les pères salariés, dans les conditions prévues aux articles L 122.28.1 et suivants du Code du Travail.

(1) Alinéas non étendus.

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 17 – CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES EMPLOIS

(Avenants n° 47 du 25 Avril 1995 et n° 74 du 5 Février 2004)

I - <u>Définition des emplois</u>

Niveau 1 - Echelon 1 - Emploi d'exécutant

Salarié qui exécute, à partir de consignes précises, des tâches simples et / ou répétitives ne nécessitant aucune connaissance professionnelle préalable ; peut être initié à des tâches pouvant entraîner l'utilisation d'engins mécaniques et / ou d'outils pré-réglés.

Relèvent notamment de cet échelon les tâches usuelles suivantes exécutées, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, dans les pépinières d'ornement ou viticoles et les établissements horticoles:

- Tous travaux d'arrachage à racines nues, en mottes, ainsi que les travaux de greffage, désherbage, empotage manuel, distançage, repiquage, ébourgeonnage et de plantation.

- Taille de porte-greffes, de greffons et pieds mères.

Relèvent également de cet échelon : l'aide d'un ouvrier d'entretien "hautement qualifié" ainsi que l'emploi de personnel administratif sans connaissance spécifique de la branche professionnelle.

Niveau 1 - Echelon 2 - Emploi d'exécutant

Salarié qui assure avec dextérité, à partir de consignes précises, des tâches définies à l'échelon 1 ; assure l'entretien élémentaire du matériel nécessaire à l'exécution de ces tâches ; effectue des tâches nécessitant l'utilisation d'engins mécaniques et d'outils pré-réglés n'entraînant aucune conséquence sur le plan économique ou sur l'environnement.

L'adaptation à ces différentes fonctions résulte de l'expérience professionnelle ou de l'apprentissage.

Relèvent notamment de cet échelon, outre les interventions définies à l'échelon 1, les tâches usuelles suivantes exécutées, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, dans les pépinières d'ornement ou viticoles et les établissements horticoles :

- Tous travaux notamment d'épandage nécessitant l'utilisation d'appareils pré-réglés, tailles simples, bouturage, pincement.

Relèvent également de cet échelon les tâches inhérentes à l'entretien courant du matériel et des bâtiments d'exploitation ainsi que l'emploi de personnel administratif possédant quelques connaissances techniques spécifiques à la branche professionnelle.

Niveau 2 - Echelon 1 - Emploi spécialisé

Salarié qui effectue, à partir de consignes, des tâches requérant la maîtrise du savoir-faire; capable de déceler les anomalies et incidents et d'en alerter son supérieur ou de prendre les mesures d'urgence qui s'imposent.

Conduit le matériel nécessaire à l'exécution de tâches simples, sans que cette conduite entraîne des conséquences sur le plan économique ou sur l'environnement ; assure les vérifications et l'entretien courant de ce matériel.

Relèvent notamment de cet échelon les tâches usuelles suivantes exécutées, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, dans les pépinières d'ornement ou viticoles et les établissements horticoles :

- Réglage des appareils d'épandage et des appareils de pépinières ou de plantation à l'exclusion des machines à planter lorsqu'elles opèrent chez le client ainsi que des rempoteuses, tailles diverses.

Est capable de régler l'arrosage.

Relèvent également de cet échelon les tâches inhérentes à l'entretien complet du matériel, nécessitant la détection des pannes et anomalies ainsi que l'entretien des bâtiments d'exploitation.

Relève en outre de cet échelon l'emploi de personnel administratif chargé notamment de saisies informatiques et de travaux courants de comptabilité.

Niveau 2 - Echelon 2 - Emploi spécialisé

Salarié qui assure, sous la surveillance de son supérieur hiérarchique, l'entretien courant du matériel et participe occasionnellement à des travaux qualifiés.

Relèvent notamment de cet échelon les tâches usuelles suivantes exécutées, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, dans les pépinières d'ornement ou viticoles et les établissements horticoles :

- les interventions nécessitant l'adaptation de l'exécution des techniques et l'emploi des matériels à l'état du terrain

- le réglage des appareils sous la responsabilité de l'intervenant.

- la participation à la reconnaissance des parasites et des maladies ainsi qu'à l'application des traitements adaptés.

Relève également de cet échelon l'emploi de personnel administratif confirmé ayant au moins un an d'expérience.

Niveau 3 - Echelon 1 - Emploi qualifié.

Salarié qui exécute des tâches qualifiées à partir d'instructions particulières de son supérieur hiérarchique ; peut être assisté d'autres salariés ; ses connaissances et / ou son expérience professionnelle lui permettent d'orienter le travail. Il est capable de déceler les anomalies, les pannes élémentaires et d'en assurer la réparation ; responsable de la bonne exécution de son travail. Il guide éventuellement le travail d'autres salariés pour certaines tâches précises et simples.

Relèvent notamment de cet échelon les tâches usuelles suivantes exécutées, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, dans les pépinières d'ornement ou viticoles et les établissements horticoles :

- les interventions nécessitant l'adaptation du choix des techniques et de l'emploi des matériels à l'état du terrain
- l'interprétation des étiquettes de produits phytosanitaires ; la préparation et l'exécution des traitements phytosanitaires
- tous travaux de préparation de sol et de chantier de pépinières
- la préparation des commandes
- l'organisation des chantiers

Relèvent également de cet échelon les emplois de mécanicien et de conducteur de poids lourds ainsi que l'emploi de personnel administratif confirmé ayant au moins un an d'expérience.

Niveau 3 - Echelon 2 - Emploi qualifié.

Salarié qui exécute tout ou partie des tâches de l'échelon 1 à partir d'instructions générales ; appelé à guider d'autres salariés pour exécuter des tâches simples dans les pépinières d'ornement et les établissements horticoles ainsi que tous les travaux de pépinières et de plantations viticoles.

Relèvent notamment de cet échelon les tâches usuelles suivantes exécutées, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, dans les pépinières d'ornement ou viticoles et les établissements horticoles :

- la conduite d'une culture à partir d'orientations fixées par son supérieur hiérarchique de tous les travaux de pépinières et de plantations viticoles.

Relèvent également de cet échelon les emplois d'aide comptable et de secrétaire connaissant la nomenclature des produits de l'entreprise.

Niveau 4 - Echelon 1 - Emploi hautement qualifié.

Salarié dont les connaissances et l'expérience professionnelle éprouvées lui permettent de participer aux décisions techniques; organise son chantier et propose des solutions pour pallier les insuffisances rencontrées ; exécute le travail dans le cadre des objectifs qui lui sont assignés.

Relèvent notamment de cet échelon les tâches usuelles suivantes exécutées, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, dans les pépinières d'ornement ou viticoles et les établissements horticoles :

- la gestion, l'entretien et la réparation d'un parc matériel.

Relève également de cet échelon l'emploi de secrétaire de direction.

Niveau 4 - Echelon 2 - Emploi hautement qualifié.

Salarié dont les fonctions complémentaires à celles définies à l'échelon 1 comportent des relations avec les fournisseurs et les clients en fonction de directives du cadre ou du chef d'entreprise. Assure, sur directives, l'organisation du travail en équipes. Peut encadrer temporairement des salariés.

Relève notamment de cet échelon l'emploi de comptable.

II - <u>Grille de raccordement</u>

La relation entre les anciennes classifications assorties des coefficients hiérarchiques correspondants et les nouvelles classifications telles que spécifiées ci-dessus fait l'objet de la grille de raccordement annexée à la présente convention.

ARTICLE 18 - REMPLACEMENT ET PROMOTION HIERARCHIQUE

(Avenant n° 53 du 2 Avril 1996)

Tout salarié appelé à occuper un emploi d'un poste supérieur pour un remplacement en cas de maladie ou d'accident ou pour des travaux urgents et exceptionnels percevra, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui afférent à cet emploi de poste supérieur. Les salariés auxquels sont enseignés pour la première fois, en vue d'une promotion, des travaux qu'ils n'ont jamais pratiqués, ne pourront prétendre au bénéfice de cette dernière qu'après une période d'initiation de trois mois s'ils font la preuve d'une habileté et d'une adaptation suffisantes pendant cette période. Dans l'hypothèse où la période d'initiation n'aurait pas été concluante, l'intéressé retrouvera son emploi et son salaire précédents.

Jusqu'au niveau 3, échelon 2 inclus, dans un délai de 4 ans, le salarié ayant suivi dans cette période au moins 4 stages de formation professionnelle agréés par le FAFSEA, dont un sur la sécurité du travail, en accord avec le chef d'entreprise, sera automatiquement promu au niveau ou à l'échelon immédiatement supérieur.

CHAPITRE II - SALAIRES, PRIMES, FRAIS DIVERS

ARTICLE 19 - MODALITES DE CALCUL DES REMUNERATIONS

Les rémunérations correspondant aux postes définis à l'article 17 feront l'objet d'une annexe à la présente Convention Collective.

En aucun cas, les salaires attribués aux travailleurs ne pourront être inférieurs à ceux résultant de l'application du SMIC réglementaire en vigueur.

ARTICLE 19-1 - MODALITES DE REMUNERATION A LA TACHE DES SALARIES TRAVAILLANT DANS LES EXPLOITATIONS DE PEPINIERES VITICOLES

(Avenants n° 17 du 5 Juillet 1985 et n° 74 du 5 Février 2004)

La rémunération à la tâche peut être pratiquée à l'égard des catégories ci-après de salariés participant à l'exécution de certains travaux dans les exploitations de pépinières viticoles.

Salariés concernés : il s'agit :

- d'une part des salariés saisonniers faisant l'objet d'un contrat écrit à durée déterminée ou d'un contrat d'introduction de main d'oeuvre saisonnière étrangère,

- d'autre part, des ouvriers permanents de l'exploitation pour lesquels sera alors établi un avenant à leur contrat de travail pour la période pendant laquelle ils travaillent à la tâche.

Pour le salarié débutant, exécutant pour la première fois l'une des opérations concernées, visées ci-après, les trois premiers jours de travail devront être obligatoirement rémunérés au temps.

Travaux concernés -

1°) Taille des pieds mères

2°) Débouturage des bois de vigne mères en porte-greffes dit d'un "mètre" (1,07 mètre) de long et d'un calibre de 6,5 mm maximum au fin bout.

Une distinction est faite entre deux familles de variétés :

Variétés difficiles : "161-49" et "1103 Paulsen"
Variétés faciles : "SO 4", "Riparia", etc...

3°) Coupage, débourrage, comptage des fractions

- réduction en fractions de 28 cm des "mètres", débourrage et empaquetage par centaine,
- réduction en fractions de 28 cm à partir de bois brut, débourrage et empaquetage par centaine.

4°) Coupage de greffons à partir des sarments bruts

5°) Greffage sur table par machine

. Système OMEGA
. Système VIEUX.

Le salaire des ouvriers à la tâche doit être calculé sur les bases définies à l'annexe III de la présente convention. Les normes de rendement retenues pour la détermination de ces rémunérations sont négociables et révisables dans le cadre des dispositions de l'article 5 "Révision" ci-dessus.

D'une façon générale, sont applicables aux salariés visés par le présent article toutes les dispositions de la Convention Collective qui ne s'avèrent pas contraires à celles spécifiques qui précèdent.

ARTICLE 19-2 REMUNERATION MENSUALISEE DES OUVRIERS PERMANENTS -

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67^{ème} par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67^{ème} heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

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

ARTICLE 20 - AVANTAGES EN NATURE

(Avenants n° 42 du 2 Mars 1993 et n° 51 du 16 Janvier 1996).

Si le salarié est nourri par l'employeur, le montant de la prestation journalière de nourriture déductible du salaire est fixé à deux fois et demie la valeur du salaire horaire du niveau 1 - échelon 1. Cette prestation journalière correspond :

. à 1/2 valeur de ce salaire horaire s'il s'agit du petit déjeuner,
. à 1 valeur de ce salaire horaire s'il s'agit du repas de midi,
. à 1 valeur du salaire horaire s'il s'agit du repas du soir.

La prestation mensuelle de logement également déductible est fixée à la valeur de cinq fois ce même salaire.

ARTICLE 21 - SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

Sont considérés comme jeunes au regard du Code du Travail, les salariés de moins de 18 ans. La durée de travail effectif des jeunes de moins de 18 ans ne peut être supérieure ni à 7 heures par jour, ni à 35 heures par semaine (32 heures pour les moins de 15 ans).

Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demi.

Le repos quotidien ne peut être inférieur à 12 heures consécutives (14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans).

Le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans, compris entre 21 heures et 6 heures (ou entre 20 heures et 6 heures pour les enfants de moins de 16 ans) est interdit.

<u>La rémunération des jeunes</u>

Les jeunes de moins de 18 ans et ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle doivent être rémunérés au minimum sur les bases suivantes :

. 80 % du SMIC avant 17 ans .
. 90 % du SMIC entre 17 et 18 ans.

Les abattements prévus au présent article ne s'appliquent pas :

a) aux jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

b) aux titulaires du BEPA (option horticulture).

En outre, les salaires des jeunes ouvriers sont équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a avec ces derniers égalité de travail et de rendement.

Le travail des jeunes pendant leurs vacances

L'emploi n'est possible que pendant la période des vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos effectif continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale de la période de vacances.

Les règles applicables à la durée du travail pour les jeunes travailleurs indiquées ci-dessus devront être respectées.

Il est interdit d'affecter des adolescents aux travaux entraînant une fatigue anormale, à des travaux dangereux ou insalubres.

L'employeur doit adresser à l'Inspection du Travail, une déclaration indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués. L'employeur doit être en possession de l'autorisation écrite et signée du représentant légal de l'adolescent.

ARTICLE 22 - SALAIRE DES APPRENTIS -

(Avenants n° 42 du 2 Mars 1993 , n° 46 du 29 Novembre 1994 et n° 74 du 5 Février 2004)

La rémunération des titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

a) Titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu postérieurement à la date de signature du présent avenant :

a.1 - Jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

. 25 % du salaire minimum de croissance (SMIC) pendant la première année d'exécution du contrat,
. 40 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
. 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

a.2 - Jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :

. 41 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat,
. 49 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
. 65 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat,

a.3 - Jeunes âgés de vingt et un ans et plus :

. 53 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat,
. 61 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat,

. 78 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat,

Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.

b) Cas particuliers.

Les apprentis préparant un BEPA, ou un titre ou diplôme de niveau supérieur, que cette préparation intervienne dans le cadre d'un premier contrat d'apprentissage ou d'un deuxième contrat d'apprentissage après obtention notamment du CAPA perçoivent une rémunération de base égale à :

. 30 % du SMIC la première année et 45 % du SMIC la deuxième année, s'ils sont âgés de 16 à 17 ans

. 50 % du SMIC la première année et 60 % du SMIC la deuxième année s'ils sont âgés de plus de 17 ans.

En tout état de cause, ces rémunérations de base ne pourront être inférieures d'une part aux minima conventionnels spécifiés au présent article et, d'autre part, à la rémunération perçue lors de la dernière année du contrat précédent pour les jeunes issus d'un contrat en alternance.

Dans les cas de prolongation de la durée de l'apprentissage prévus par les articles L 117-9 et L 117-13 du Code du Travail (échec à l'examen, dérogation à la date du début de l'apprentissage, suspension du contrat d'apprentissage), le salaire minimum dû à l'apprenti est celui correspondant à la dernière année précédant la dérogation accordée.

Lorsque la prolongation est fondée en application de l'article R 119-78 du Code du Travail sur l'état de santé de l'apprenti handicapé une majoration de 15 Points est appliquée au pourcentage de rémunération afférent à la dernière année de la durée normale du contrat.

En cas de réduction de la durée de l'apprentissage, en application des dispositions des articles R 117-7 et R 117-7-1 du Code du Travail, les apprentis désirant achever une formation déjà suivie pendant un an au moins dans un établissement d'enseignement technologique ou dans le cadre d'un contrat de qualification et ceux titulaires d'un diplôme ou titre homologué supérieur, sont considérés en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage par rapport aux rémunérations spécifiées au présent article.

Si la réduction de la durée de l'apprentissage est admise en application des dispositions de l'article R 117-7-2 du Code du Travail, en cas de formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment, une majoration de 15 points est appliquée au pourcentage de rémunération afférent à la dernière année de la durée normale du contrat définie par l'article 115-2 du même Code.

La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application du deuxième alinéa de l'article L 115-2 du Code du Travail (durée d'apprentissage ponctuellement adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti), la durée du contrat fixée en vertu du premier alinéa de ce même article, est celle fixée ci-dessus pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période.

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L 115-2 du Code du Travail est inférieure à celle prévue au premier alinéa de ce même article, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

Les montants des rémunérations fixées au présent article liées à l'âge des apprentis sont majorés, à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt et un ans sont prises en compte pour le calcul des montants des rémunérations fixées au présent article.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 65 % de la valeur fixée à l'article 20 ci-dessus. Toutefois, le salaire en espèces devra être au moins égal à 25 % des rémunérations susvisées.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année sauf quand l'application des rémunérations prévues ci-dessus, en fonction de son âge, est plus favorable.

ARTICLE 23 - SALARIES HANDICAPES -

En application des dispositions de l'article L 323-25 du Code du Travail, les salaires résultant de l'article 19 ci-dessus pourront subir des abattements lorsque le salarié présentera un handicap physique diminuant notoirement 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 à l'article R 323.59.1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 24 - SALAIRE DES FEMMES -

Les femmes reçoivent la même rémunération que les hommes à qualification professionnelle égale lorsqu'elles exercent un travail identique ou de valeur égale dans l'exploitation.

Le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles peut relever d'office la rémunération d'une femme à celle d'un homme de même catégorie professionnelle exerçant un travail identique dans l'exploitation.

ARTICLE 25 - PRIME D'ANCIENNETE

(Avenants n° 53 du 2 Avril 1996, n° 55 du 8 Octobre 1996 et n° 72 du 24 Juillet 2003)

Il est attribué une prime calculée comme suit selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et payée en même temps que le salaire principal :

. à partir de la cinquième année révolue d'ancienneté .....2 %
. à partir de la huitième année révolue d'ancienneté .....3 %
. à partir de la onzième année révolue d'ancienneté.....4 %
. à partir de la quatorzième année révolue d'ancienneté .....5 %
. à partir de la dix-septième année révolue d'ancienneté.....7 %

Ces taux s'appliquent sur le salaire conventionnel se rapportant aux heures effectivement travaillées compte tenu des heures normales et des heures supplémentaires. Les indemnités ou primes spéciales en sont exclues.

Les congés, les absences pour maladie ainsi que les accidents de la vie privée d'une durée inférieure à deux mois, n'interrompent pas la continuité de présence ; le congé parental selon l'article L 122-28-6 du Code du Travail est pris en compte pour moitié de sa durée ; le temps d'apprentissage entre en compte pour le calcul de la prime. Cette dernière est attachée à l'entreprise et non à l'entrepreneur.

La nouvelle prime instituée à compter du 1er janvier 2004 remplace la prime existante mais ne peut lui être inférieure.

ARTICLE 26 - PRIMES DIVERSES -

(Avenants n° 45 du 8 Mars 1994, n° 75 du 5 Février 2004, n° 79 du 24 Novembre 2004 et n° 87 du 16 Septembre 2008)

a) Les primes pour travaux dangereux, salissants, pénibles ou de nuit sont constituées par une majoration des salaires dus pour le temps passé à ces travaux et réglées chaque mois.

Elles sont fixées à :

. 25 % pour les travaux salissants ou insalubres, résultant de l'emploi de produits phytosanitaires ; des vêtements appropriés doivent être fournis par le chef d'exploitation pour l'exécution de ces travaux,

. 25 % pour les travaux réalisés exceptionnellement pendant la plage de nuit, c'est-à-dire entre 21 h et 6 h du matin.

Cette majoration n'est pas cumulable avec celles concernant les heures supplémentaires.

b) Des indemnités kilométriques sont versées aux salariés qui font usage de leur véhicule personnel pour le service commandé par l'employeur.

Elles sont fixées par un barème figurant en annexe II.

Le montant des indemnités kilométriques versées est celui fixé par l'arrêté du 3 Juillet 2006, pris en application de l' article 10 du décret n° 2006-781 du 3 Juillet 2006 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat.

Il est revalorisé à chacune des modifications de l'arrêté d'application.

L'indemnisation est versée du premier au dernier kilomètre parcouru.

ARTICLE 27 - FRAIS DE DEPLACEMENT -

En cas de livraison, les frais de déplacement du personnel intéressé sont à la charge de l'entreprise, sur présentation de justificatifs.

CHAPITRE III - PAIEMENT DES SALAIRES -

ARTICLE 28 - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES -

La paye sera faite pendant les heures de travail.

Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord et au moins une fois, dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil, sauf accord d'établissement entre les parties.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine sur leur demande.

ARTICLE 29 - BULLETIN DE PAYE -

(Avenants n° 32 du 9 Janvier 1990 et n° 74 du 5 Février 2004)

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paye établie conformément aux dispositions de l'article R 143-2 du Code du Travail.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'engagement autre que celle établissant que le total des espèces remises au salarié correspond au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

Un double de ces bulletins de paye doit être conservé par l'employeur pendant cinq ans.

ARTICLE 30 – ABSENCES REMUNEREES

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Sans préjudice des dispositions conventionnelles ou des usages, les dispositions législatives et réglementaires et les stipulations des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en cas d'absence du salarié, concernent les absences justifiées par l'un des motifs ci-après énumérés :

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 33-4
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du CHSCT
- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L. 992-8 du code du travail
- participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de mutualité sociale agricole
- exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de mutualité sociale agricole
- exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article L 718-1 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture créé par la loi du 9 juillet 1999, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visée à l'article L. 231-2-1 du code du travail.

Il en est de même dans le champ d'application des accords nationaux ci-après cités, lorsque l'absence est justifiée par l'un des motifs suivants :

- participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (accord national du 24 mai 1983)
- participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (accord national du 2 octobre 1984)
- participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).

CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL -

ARTICLE 31 - DEFINITION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL EFFECTIF –

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif uniquement lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

ARTICLE 32 – PRESENCES NE CONSTITUANT PAS DU TRAVAIL EFFECTIF -

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 31 ci –dessus ne sont pas réunis ;

- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants résultant de l'utilisation de produits phytosanitaires, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

ARTICLE 32 – 1 – PERIODES D'ASTREINTE

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

ARTICLE 32-2 - HEURES DE TRAVAIL PERDUES RECUPERABLES

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour

cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un "pont", c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article 6 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues

ARTICLE 32-3 - REMUNERATION MENSUALISEE DES HEURES NORMALES.

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Les salariés sont mensualisés dans les conditions fixées à l'article 19-2 de la présente convention.

ARTICLE 33 - HEURES SUPPLEMENTAIRES -

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Article 33-1 – Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 31 ci-dessus.

Article 33-2 – Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Article 33-3 – Rémunération des heures supplémentaires

§ 1 – Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 %
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

§ 2 – Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39ème

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 3 - Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail.

Article 33-4 – Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires.

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 35 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1
de 1901 à 1940	2
de 1941 à 2000	3

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

La période annuelle peut être fixée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut d'accord d'entreprise ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1er juin et se termine le 31 mai de chaque année.

ARTICLE 34 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES -

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'exploitations visés par la présente convention d'accorder, chaque fois que cela sera 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.

L'ouvrier ayant travaillé un dimanche ou un jour férié aura droit à un repos compensateur 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 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.

ARTICLE 35 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Article 35-1 – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale.

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent chapitre est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 33-4 ci-dessus.

Article 35-2 – Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article L 713-2 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 33-4 ci-dessus.

Article 35-3 – Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L 713-13 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 35-4 – Durée maximale annuelle

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L 713-13 du Code Rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze semaines consécutives, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures dans les exploitations et entreprises lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 35-5 – Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

ARTICLE 36 – TRAVAIL A TEMPS CHOISI

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Article 36-1 – Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L.212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, 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. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

Article 36-2 – Contrat de travail à temps partiel

1.- Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L.212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;

- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;

- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

2.- Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

3.- Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

4.- Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

5.- Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclu dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail

6.- Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

7.- Maintien des contrats à temps partiel annualisé

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 36-3 – Contrat de travail intermittent

1.- Principe général

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

2.- Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;

- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

3.- Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;

- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

4.- Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1er mars 2000 demeurent en vigueur.

ARTICLE 37 – AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Article 37-1 –Réduction du temps de travail sous forme de repos.

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 33-4 ci-dessus.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-9-II du Code du Travail, les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

Article 37-2 – Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39ème heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 36-1 et 37-1 ci-dessus.

Article 37-3 – Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Article 37-4 – Annualisation de la durée du travail

1.- Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 300. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec les délégués du personnel et dans la limite de 50 heures au maximum.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

2.- Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'Annexe II de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié le 29 mars 2000 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

3.- Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67ème de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

4.- Heures effectuées hors modulation

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 300 heures. Le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 50 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67ème du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 300 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

ARTICLE 38 – TRAVAIL SAISONNIER –

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Les dispositions de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers figurent en annexe VIII.

ARTICLE 39 : GARANTIE DE RÉMUNÉRATION EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ

(Avenant n°89 du 24 septembre 2009)

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, professionnels ou non, les salariés non cadres relevant du champ d'application de la présente convention percevront un complément de salaire dans les conditions prévues par l'article L.1226-1 du Code du travail.

Pour l'application de ces dispositions, les employeurs des établissements de pépinières et d'horticulture sont tenus d'appliquer « l'Accord relatif à l'obligation résultant de l'article L.1226-1 du Code du travail des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées » du 24 septembre 2009 figurant à l'annexe VI de la présente convention qui institue une assurance collective et obligatoire couvrant cette obligation.

A l'expiration des périodes d'indemnisation prévues au présent article, en cas de prolongation de l'absence au travail, les salariés bénéficieront de la garantie Incapacité Temporaire de Travail dans les conditions prévues à l'article 39-1.

ARTICE 39-1 : RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

(Avenant n°90 du 24 septembre 2009)

Ces dispositions sont applicables à tout salarié non cadre ayant un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise et relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective.

1. Régime de Prévoyance et Décès

En cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de toute origine ou de décès, les salariés non cadres bénéficient des dispositions de l' « Accord sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées » du 24 septembre 2009 figurant en Annexe VII de la présente convention.

2. Assurance complémentaire frais de santé

Les salariés non cadres bénéficient de l'Assurance Complémentaire frais de santé prévue par l' « Accord National du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau « Annexe 1 – Assurance Complémentaire frais de santé » annexé à l'Accord National et reproduit à titre d'information.

CHAPITRE V - CONGES PAYES

ARTICLE 40 - DROIT AUX CONGES -

(Avenants n° 6 du 12 Mai 1982 et n° 76 du 5 Février 2004)

Tout salarié employé dans une exploitation d'horticulture et de pépinières a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur, déterminé suivant les dispositions de l'article L 223.1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 41 - DUREE DU CONGE

(Avenants n° 6 du 12 Mai 1982 et n° 76 du 5 Février 2004)

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 déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours restant dus, en dehors de ceux pris au cours de la période du 1er Mai au 31 Octobre, est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est 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.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord signé des parties, soit par accord collectif d'établissement.

Quelle que soit leur ancienneté dans une exploitation, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 Avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, « à un congé fixé de trente jours » ouvrables ; ils ne peuvent alors 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 références.

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

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 Avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 Avril de l'année en cours.

ARTICLE 42 - PERIODES ASSIMILEES A DES PERIODES DE TRAVAIL EFFECTIF

(Avenants n° 3 du 6 Octobre 1981 et n° 76 du 5 Février 2004)

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif :

. Le repos compensateur,
. Le congé de formation,
. Les périodes de congés payés,
. Les congés de formation économique, sociale et syndicales,
. Les congés de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse,
. Les périodes de congés maternité prévues à l'article L 122.26 du Code du Travail
. les périodes de congé paternité,

. les jours de repos acquis au titre de la Réduction du Temps de Travail,
. Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an),
. la journée citoyen

Il en est de même dans la limite de deux mois par année de référence des arrêts de travail pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle d'une durée au moins supérieure à trois jours.

ARTICLE 43- AMENAGEMENT DU CONGE

(Avenants n° 6 du 12 Mai 1982 et n° 76 du 5 Février 2004).

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Cette période est portée à dix-huit jours à la demande du salarié.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze 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. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Ils ouvrent droit au congé de fractionnement dans les conditions fixées par l'article L 223-8 du Code du Travail.

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 les congés :

. le congé maternité et paternité,
. la journée citoyen,
. les jours fériés chômés,
. les périodes de délai-congé,
. les heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du CHSCT,
. l'exercice de la mission de conseiller du salarié
. la participation à une instance prévue à l'article L. 992-8 du code du travail
. l'exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de mutualité sociale agricole
. l'exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article L 718-1 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture crée par la loi du 9 Juillet 1999, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visée à l'article L. 231-2-1 du code du travail.
. la participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (accord national du 2 octobre 1984)
. la participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).

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 44 - EPOQUE DES CONGES -

(Avenants n° 42 du 2 Mars 1993 et n° 76 du 5 Février 2004)

Dans le cadre des limites légales stipulées à l'article L 223-7 du Code du Travail, la date de prise des congés sera toujours fixée par l'employeur après consultation, le cas échéant, des délégués du personnel en tenant compte des besoins de l'exploitation et des intérêts du personnel.

Toutefois, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne pourront être exigées des salariés pendant les périodes de grands travaux ci-après :

Horticulture	du 15 Avril au 15 Juin du 15 Septembre au 1er Novembre du 15 Décembre au 1er Janvier.
Pépinières	du 15 Juillet au 1er Septembre du 1er Mars au 30 Avril du 1er Novembre au 15 Décembre.

L'ordre du départ en congé pourra être précisé par écrit et sera, en tout état de cause, affiché sur le lieu de travail ou au siège de l'exploitation.

ARTICLE 45 - INDEMNITE DE CONGES PAYES -

(Avenants n° 6 du 12 Mai 1982 et n° 76 du 5 Février 2004).

L'indemnité afférente aux congés prévus par l'article 39 ci-dessus est égale « au 1/10ème » 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 du congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale.

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 de travailler. Elle pourra être réglée moitié lors du départ en congé et moitié lors du retour du salarié, par voie d'accord d'établissement ou d'accord individuel.

ARTICLE 46- AUTRES CONGES -

(Avenants n° 15 du 20 Novembre 1984, n° 23 du 17 Mars 1987, n° 26 du 28 Juin 1988,
n° 32 du 9 Janvier 1990, n° 38 du 8 Octobre 1991 et n° 74 du 5 Février 2004).

a) - congé de naissance ou d'adoption.

Un congé payé de trois jours sera accordé lors de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant placé en vue de son adoption, « conformément aux dispositions de l'article L 226-1 du Code du Travail ». Ces trois jours de congé pourront être consécutifs ou non, après entente avec l'employeur, mais devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption. (1)

Pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2002, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

L'intéressé doit avertir son employeur au moins un mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

Ce congé est distinct du congé de naissance de trois jours. Les deux congés peuvent être pris séparément ou l'un à la suite de l'autre

(1) Alinéa non étendu.

b) congés pour événements personnels –

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

. Mariage de l'intéressé..... 4 jours
. Assistance au mariage d'un enfant..... 1 jour
. Assistance aux obsèques :
  . d'un enfant ou d'un conjoint..... 3 jours
  . d'un ascendant..... 2 jours
  . d'un beaux-parents, ... 1 jour
  . d'un frère ou d'une sœur..... 1 jour »
. Journée citoyen ..... dans la limite de 3 jours.

Dans ce cas, seule sera versée une indemnité complémentaire de celle que touche l'intéressé par l'autorité militaire.

c) congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés qui, au titre des articles L 451-1 et suivants du Code du Travail, désirent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande à un ou plusieurs congés. La durée de chaque stage ne peut être inférieure à deux jours et la durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions ainsi que pour les salariés appelés à exercer des activités syndicales.

Dans les entreprises occupant au moins dix salariés, ces congés donnent lieu à rémunération par l'employeur, dans les limites et conditions définies par l'article précité du Code du Travail.

d) congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse -

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 à l'article ci-dessus qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

ARTICLE 47 - JOURS FERIES

(Avenants n° 23 du 17 Mars 1987 et n° 76 du 5 Février 2004)

En dehors du 1er Mai qui est indemnisé dans les conditions prévues par l'article L 222-5 et suivants du Code du Travail, les salariés ont droit aux jours fériés suivants :

. 1er Janvier,
. Lundi de Pâques,
. 8 Mai,
. Ascension,
. Lundi de Pentecôte,
. 14 Juillet,
. Assomption,
. Toussaint,
. 11 Novembre,
. Noël.

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

CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE -

ARTICLE 48 – TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES -

(Avenants n° 38 du 8 0ctobre 1991 et n° 76 du 5 Février 2004)

Les femmes et les jeunes âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leur force physique. Les jeunes travailleurs des deux sexes de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à un travail de nuit. Est réputé travail de nuit tout travail exécuté entre 22 heures et 6 heures.

ARTICLE 49 - HYGIENE ET SECURITE -

(Avenants n° 74 du 5 Février 2004 et n° 78 du 15 Septembre 2004)

Les employeurs prennent l'engagement de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité (Titre III du Livre 2 du Code du Travail et ensemble des règlements pris pour son application). Ils veilleront à la qualité, à l'efficacité et au remplacement des vêtements et du matériel de protection et rechercheront, en accord avec les représentants du personnel s'ils existent, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les salariés s'engagent à respecter les consignes de sécurité prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port des équipements de protection individuelle.

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.

Le transport du personnel s'effectue dans des véhicules clos et propres, le matériel et l'outillage étant séparés. Tous les tracteurs utilisés par les salariés doivent être équipés de cabines ou arceaux de sécurité.

Chaque salarié et apprenti occupé à la manipulation d'un produit chimique, toxique, nocif ou cancérigène, ou travaillant dans des conditions de poussières intenses doit recevoir de son employeur les moyens de protection efficaces (notamment des masques, gants et tenues imperméables « appropriés » au travail à effectuer).

Un vêtement de pluie de bonne qualité et en bon état sera mis à la disposition de chaque travailleur. Les intéressés sont responsables du bon entretien du vêtement qui leur est confié.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement et ne constituent pas des avantages en nature.

ARTICLE 50 - MEDECINE DU TRAVAIL -

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

Les dispositions légales et réglementaires concernant la médecine du travail seront observées (décret du 11 Mai 1982 modifié).

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.

(1) mot non étendu.

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

ARTICLE 51 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

(Avenants n°6 du 12 Mai 1982 et n° 74 du 5 Février 2004)

Les dispositions relatives à la cessation du contrat de travail à durée déterminée sont fixées conformément aux articles L 122.1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 52 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE -

(Avenants n° 23 du 17 Mars 1987, n° 38 du 8 0ctobre 1991, n° 42 du 2 Mars 1993, n° 51 du 16 Janvier 1996, n° 67 du 11 Septembre 2001, n° 74 du 5 Février 2004 et n°93 du 27 octobre 2011)

1°) Délai congé

Après expiration de la période d'essai, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties, à charge pour elle, sauf faute grave, de respecter le délai-congé ci-après établi en fonction de la qualification du salarié et de son ancienneté continue dans l'entreprise.

a) Licenciement -

. Salarié comptant moins de six mois de services continus chez le même employeur :

- pour les travailleurs rémunérés au niveau 1 - échelon 1..... 15 jours
- pour les travailleurs rémunérés au niveau 1 - échelon 2..... 15 jours
- pour les travailleurs rémunérés au niveau 2 - échelon 1..... 15 jours
- pour les travailleurs rémunérés au niveau 2 - échelon 2 ..... 15 jours
- pour les travailleurs rémunérés au niveau 3 - échelon 1 et suivants ..... 1 mois.

. Salarié comptant plus de six mois et moins de deux ans de services continus chez le même employeur..... 1 mois

. Salarié comptant deux ans de services continus chez le même employeur ..... 2 mois

Dans le cas de travailleurs handicapés, la durée de préavis ci-dessus est doublée, sans pouvoir dépasser deux mois.

b) Démission -

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, le salarié qui démissionne de son emploi doit à son employeur un préavis de :

. 15 jours s'il est rémunéré sur la base du niveau 1 - échelon 1
. 15 jours s'il est rémunéré sur la base du niveau 1 - échelon 2
. 15 jours s'il est rémunéré sur la base du niveau 2 - échelon 1
. 15 jours s'il est rémunéré sur la base du niveau 2 - échelon 2
. 1 mois s'il est rémunéré sur la base du niveau 3 - échelon 1 et suivants.

2) Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

3°) Procédure

Tout licenciement d'un salarié doit être précédé d'une convocation par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel celui-ci est tenu de lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

Cette lettre doit rappeler au salarié qu'il peut être assisté lors de cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un Conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le Préfet du département. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. La mention de cette faculté d'assistance par un conseiller extérieur doit être portée dans la lettre de convocation.

Tout employeur est tenu de notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date de l'entretien préalable.

ARTICLE 53 - TEMPS ACCORDE POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

Après l'expiration de la période d'essai et sauf lorsque la rupture du contrat de travail 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 du 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.

Avant de procéder à un licenciement par suppression d'emploi, l'employeur devra consulter préalablement le ou les délégués syndicaux de l'exploitation.

ARTICLE 54 - LICENCIEMENT FONDE SUR UN MOTIF D'ORDRE ECONOMIQUE –

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

Les dispositions relatives à la procédure de licenciement fondée sur un motif d'ordre économique sont fixées conformément aux articles L 321-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 55 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

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.

ARTICLE 56 - CERTIFICAT DE TRAVAIL -

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

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 emplois ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

ARTICLE 56-1 – DISPOSITIONS RELATIVES AU DEPART OU A LA MISE A LA RETRAITE DES SALARIES -

(Avenants n° 45 du 8 Mars 1994 et n° 74 du 5 Février 2004)

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite, prévue à l'article 6 de l'Accord National Interprofessionnel du 10 Décembre 1977 sur la mensualisation, tel qu'il est annexé à la Loi n° 78-49 du 19 Janvier 1978 rendu applicable notamment aux salariés relevant du champ d'application de la présente Convention Collective par l'article 49 de la Loi n° 88-1202 du 30 Décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social.

b) Mise à la retraite du fait de l'employeur

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit sauf dispositions plus favorables contenues dans le contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ à la retraite d'un montant équivalent :

- soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord précité du 10 Décembre 1977 s'il remplit les conditions pour en bénéficier,

- soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L 122-9 du Code du Travail.

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein conformément aux dispositions explicitées à l'article L 122-14-13 du Code du Travail.

Si les conditions de mise à la retraite ci-dessus spécifiées ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur s'analyse en un licenciement.

ARTICLE 57 - DELAI D'EVACUATION DU LOGEMENT DE FONCTION

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

A l'expiration du délai-congé, le salarié doit évacuer le logement de fonction dont il disposait à titre 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 de 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 dont le départ est volontaire.

ARTICLE 58 – DROIT DISCIPLINAIRE - PROCEDURE PROTECTRICE EN CAS DE SANCTION – ENTRETIEN PREALABLE -

(Avenants n° 19 du 5 Novembre 1985 et n° 74 du 5 Février 2004)

Dans le cadre des dispositions de l'article L 122-41 du Code du Travail, le salarié à l'égard duquel l'employeur envisage de prendre une sanction pouvant avoir une incidence, immédiate ou non, sur sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, peut se faire assister, lors de l'entretien préalable prévu par l'article précité, par une personne de son choix, salariée de l'entreprise qui l'emploie ou de toute autre entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective.

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS GENERALES -

ARTICLE 59 - REGIME DE PREVOYANCE

(Avenants n° 57 du 9 Octobre 1997, n° 58 du 8 Septembre 1998, n° 64 du 5 Septembre 2000 et n° 74 du 5 Février 2004)

Tout employeur doit adhérer, pour ses salariés, 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 bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 Avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en œuvre (la gestion en est assurée par la CPCEA, 20 Rue de Clichy, Paris 9ème).

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la Commission Nationale Paritaire de la Convention du 2 Avril 1952. Cette décision figure alors en annexe n° à la présente convention de travail.

En outre, les salariés affiliés au régime de retraite complémentaire prévu au 1er alinéa bénéficient de la garantie décès prévue à l'article 37 bis.

ARTICLE 60 - FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERFECTIONNEMENT -

(Avenants n° 42 du 2 Mars 1993 et n° 74 du 5 Février 2004)

a) 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'examen ne peut entraîner de 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'enseignements technologique prévue 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 prévue par le contrat.

b) Formation professionnelle et perfectionnement.

Tous les salariés relevant du champ d'application de la présente convention doivent pouvoir bénéficier, si les conditions exigées sont remplies, de toutes les actions de formation prévues au Livre IX du Code du Travail concernant la formation professionnelle continue dans le cadre de l'Education Permanente compte tenu notamment des modifications apportées par la Loi n° 91-1405 du 31 Décembre 1991.

Sous réserve de dispositions spécifiques prévues par des accords professionnels conclus au niveau national et étendus, le financement de cette formation est assuré dans les conditions prévues aux articles L 950-1 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires de la Convention conviennent de discuter au moins une fois par an des problèmes de la formation professionnelle continue.

Cet examen s'inscrit dans le cadre de la préparation de la négociation quinquennale de branche explicitée à l'article L 933-2 du Code du Travail.

A cette occasion, il sera effectué, annuellement, un examen aussi complet que possible de la situation au niveau de la Région sur les centres de formation, les stages proposés, la participation des salariés à ces mêmes stages.

Les parties pourront faire toutes suggestions utiles notamment sur la mise en place de nouvelles formations si cela s'avère nécessaire.

Les partenaires sociaux feront appel, en tant que de besoin, au concours de représentants qualifiés d'organismes chargés de la formation professionnelle. »

ARTICLE 61 - MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

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.

ARTICLE 62- DISPOSITIONS FINALES -

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la HAUTE-GARONNE.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les exploitations comprises dans son champ d'application.

Fait à TOULOUSE le 5 FEVRIER 1981

ONT SIGNE

Pour l'Union des Syndicats de producteurs de l'Horticulture et des Pépinières de la 10ème Région MIDI-PYRENEES,

Jacques POURAILLY

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail, section Agroalimentaire de la Région MIDI-PYRENEES

Antoine CORROCHER

Pour le Comité Régional MIDI-PYRENEES C.G.T.,

Michèle HATTSTTAT

Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T.-F.O. de la HAUTE-GARONNE,

André SALAMAN

ANNEXE CADRES

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION -

Les dispositions qui suivent concernent les cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la Région Midi-Pyrénées visées aux articles 1er et 2 de la Convention Collective de Travail du 5 Février 1981 qui s'applique à cette catégorie de personnel pour la totalité de ses dispositions non reprises dans la présente annexe.

Elles ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages acquis par le cadre dans l'établissement qui l'emploie.

ARTICLE 2 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET COEFFICIENTS DE REMUNERATION -

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Le personnel d'encadrement est classé en catégories définies et affectées des coefficients hiérarchiques ci-dessous :

Groupe III

Contremaître (coefficient 250) -

Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux de l'ensemble ou d'une branche de l'exploitation suivant les 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 exécutés et enregistre sur documents appropriés : ventilation, main d'oeuvre, mouvements de marchandises, etc...

Secrétaire de Direction (coefficient 250) -

Collaborateur susceptible de diriger un secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs agents administratifs, de prendre des initiatives utiles à la bonne marche du service, connaissant la sténodactylographie.

Comptable (coefficient 300) -

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

Groupe II

Chef de culture (coefficient 350) -

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.

Groupe I

Directeur d'exploitation (coefficient 450) -

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.

Les cadres des groupes II et III sont intégrés soit à l'horaire collectif de leur équipe ou de l'entreprise, soit autonomes dans l'organisation de leur temps de travail. Les cadres du groupe I ont la qualité de cadres dirigeants.

ARTICLE 3 - MODALITE DE CALCUL DES REMUNERATIONS -

Les rémunérations correspondant aux emplois définis à l'article 2 ci-dessus font l'objet de l'annexe prévue à l'article 19 de la Convention Collective.

Ces rémunérations ne peuvent en aucun cas être inférieures au SMIC en vigueur.

ARTICLE 4 - PERIODE D'ESSAI -

(Avenant 93 du 27 octobre 2011)

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai.

L'engagement à l'essai sera confirmé par un échange de lettres en double exemplaire, mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et de ses annexes et indiquant de façon précise :

- La zone d'activité,
- La fonction à accomplir dans l'entreprise,
- La qualification et le coefficient hiérarchique,
- Les conditions et la période d'essai : salaire, durée,
- Eventuellement, les avantages spéciaux et nécessaires à la fonction.

1. Contrats à durée déterminée

Pour les cadres en contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L.1242-10 du Code du travail.

2. Contrats à durée indéterminée

Pour les cadres en contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à quatre mois. Elle peut être renouvelée une fois sans dépasser une durée maximale de huit mois, durée de renouvellement comprise.

3. Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, il peut être mis fin à tout moment au contrat de travail en respectant un délai de prévenance.

- Lorsque l'employeur met fin au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
  - Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
  - Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
  - Deux semaines après un mois de présence

- Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

- Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec accusé de réception.

Pendant la période d'essai, qu'il s'agisse d'un licenciement (sauf pour faute grave) ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter, avec l'accord de l'employeur, deux heures par jour.

Ces absences peuvent être groupées par journée ou demi-journée. En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement par chacune des parties. Ces absences seront rémunérées. »

ARTICLE 5 – DUREE DU TRAVAIL - CONVENTION DE FORFAIT

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

1 -. Les cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives, un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles des salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

3. Les cadres organisant leur temps de travail

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

ARTICLE 5-1 – CONVENTION DE FORFAIT SUR UNE BASE ANNUELLE D'HEURES DE TRAVAIL

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3ème catégorie.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 35-4 pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L 212.5 du code du travail.

ARTICLE 5-2 – CONVENTION DE FORFAIT SUR LA BASE D'UN NOMBRE ANNUEL DE JOURS DE TRAVAIL

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3ème catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préambule, les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve, que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 5-1 du présent chapitre

(rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

ARTICLE 6 - PREAVIS OU DELAI-CONGE -

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Sauf cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis et à moins d'un accord particulier écrit, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

. 2 mois pour les cadres aux coefficients .....250 et 300,
. 3 mois pour les cadres au coefficient.....350,
. 5 mois pour les cadres au coefficient.....450.

Les cadres bénéficiant d'un logement de fonction auront un délai supplémentaire d'un mois pour libérer le logement.

Pendant la durée du préavis, le cadre a droit à des demi-journées ou journées de liberté pour rechercher un autre emploi.

. lorsque la durée de préavis est de 2 mois..... 8 jours de liberté,
. lorsque la durée de préavis est de 3 mois.....10 jours de liberté,
. lorsque la durée de préavis est de 5 mois.....12 jours de liberté.

En cas de licenciement sans faute grave, ces absences seront rémunérées comme temps de travail. En cas de démission, ces absences ne sont pas rémunérées.

Ce temps libre sera pris en accord entre les parties ou bien fixé alternativement par chacune des parties ou bloqué d'un commun accord en une ou plusieurs fois avant l'expiration du préavis.

Le point de départ du préavis ou délai-congé est fixé par la date de présentation de la lettre recommandé avec accusé de réception prévue par la procédure définie à l'article L 122.14.1 du Code du Travail.

Toutefois, le cadre congédié qui trouve un emploi avant la fin du préavis pourra, avec l'accord de son employeur, quitter son poste sans verser d'indemnité compensatrice pour le préavis non effectué.

ARTICLE 7- INDEMNITE DE LICENCIEMENT -

(Avenants n° 26 du 28 Juin 1988, n° 76 du 5 Février 2004 et n°93 du 27 octobre 2011)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

ARTICLE 8 - ALLOCATION DE FIN DE CARRIERE

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

La mise à la retraite par l'employeur d'un cadre ayant atteint ou dépassé l'âge de 60 ans et qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse du régime de base à taux plein, ou le départ volontaire du cadre dès l'âge de 60 ans, en vue de bénéficier d'une pension vieillesse, ouvre droit à l'attribution d'une allocation de fin de carrière dont le taux est fixé comme suit

- de deux à cinq ans de présence continue dans la même entreprise :..... 1/10ème de salaire mensuel par année de présence,

- de cinq à dix ans de présence continue dans la même entreprise : ..... un mois de salaire,

- de dix à vingt ans de présence continue dans la même entreprise : ..... deux mois de salaire,

- au-delà de vingt ans de présence continue dans la même entreprise : ... 1/10ème de salaire mensuel par année de présence.

Le salaire de base à prendre en considération est le salaire brut moyen des douze ou trois derniers mois d'activité, suivant la formule la plus favorable au cadre.

L'employeur ou le cadre, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu aux obligations de préavis telles qu'elles résultent des dispositions des 1°, 2° et 3° et du dernier alinéa de l'article L 122-6 du Code du Travail.

La mise à la retraite par l'employeur d'un cadre ne répondant pas à la définition inscrite au 1er alinéa du présent article constitue un licenciement et impose à l'employeur le respect des règles propres au droit du licenciement.

ARTICLE 9- RETRAITE COMPLEMENTAIRE- PREVOYANCE -

(Avenants n° 68 du 19 Septembre 2002 et n° 76 du 5 Février 2004)

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institués au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

-=-=-=-=-=-=-

ANNEXE I

Avenant n° 101 du 16 janvier 2020 (étendu par arrêté du 8 juillet 2020)

BAREME DES REMUNERATIONS FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 17 ET 19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 19 de la Convention Collective -

1°) Rémunération des personnels ouvriers et administratifs applicable au 1er mai 2020

Niveau	Echelon	Salaire Horaire en euros (€)	Salaire mensuel en euros (€) pour 151 h 67
1	1	10,15 €	1 539,45 €
1	2	10,21 €	1 548,55 €
2	1	10,24 €	1 553,10 €
2	2	10,28 €	1 559,17 €
3	1	10,38 €	1 574,33 €
3	2	10,43 €	1 581,92 €
4	1	10,65 €	1 615,29 €
4	2	10,85 €	1 645,62 €

2°) Rémunération mensuelle du personnel d'encadrement et assimilé au 1er mai 2020, pour 151 h 67

Coefficient ..... **250** **1 835 €**
Coefficient ..... **300** **2 198 €**
Coefficient ..... **350** **2 560 €**
Coefficient ..... **450** **3 251 €**

ANNEXE II

(Avenant n° 87 du 16 Septembre 2008)

INDEMNITES KILOMETRIQUES FIXEES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 26 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

. Véhicules à deux roues :

. Cylindrée supérieure à 125 cm^3 0,12 €
. Cylindrée n'excédant pas 125cm^3 0,09 €

. Véhicules à quatre roues :

Catégories	jusqu'à 2 000 kms (1)	de 2001 à 10 000 kms (1)	au-delà de 10 000 kms (1)
Véhicules			
. de 5 CV et moins	0,25 €	0,31 €	0,18 €
. de 6 et 7 CV	0,32 €	0,39 €	0,23 €
.. de 8 CV et plus	0,35 €	0,43 €	0,25 €

Les barèmes ci-dessus sont applicables à compter du **1er Octobre 2008**.

(1) Les kilomètres sont décomptés du 1er Janvier au 31 Décembre de chaque année civile.

ANNEXE III

Avenant n° 96 du 17 janvier 2014 ; étendu arrêté du 23 avril 2014

REMUNERATION A LA TACHE DES OUVRIERS OCCUPES DANS LES EXPLOITATIONS DE PEPINIERES VITICOLES -

I – Taille des pieds mères

Base de calcul – Référence au salaire du Niveau 3 – Echelon 1 – Valeur au 1er mars 2014 soit 9.75€

Normes horaires (en souches)	Prix unitaire en euros (€)
17	0.57352 €

II – Travaux de débouturage –

Base de calcul – Référence au salaire du Niveau 1 – Echelon 1 – Valeur au 1er mars 2014 soit 9.53€

Famille de variétés	Normes horaires (en porte greffes)	Prix unitaire en euros (€)	Prix pour cent unités en euros (€)
. Variétés difficiles « 169-49 » « 1103 Paulsen »	125	0,07624 €	7.62 €
. Variétés faciles « S04 », « RIPARIA »	188	0,05069 €	5.07€

III – Coupage, débourrage, comptage des fractions –

Base de calcul - Référence au salaire du Niveau 1 – Echelon 1 – Valeur au 1er mars 2014 soit 9.53€

Normes horaires (en porte greffes)	Prix unitaire en euros (€)	Prix pour cent unités en euros (€)
688	0.01385 €	1.39 €

IV - Coupe des greffons d'après des sarments bruts

Base de calcul - Référence au salaire du niveau 1 - Echelon 1 – Valeur au 1er mars 2014, soit 9,53 €

Normes horaires pour	Prix unitaire en euros (€)
1 125 yeux	0,00847 €

V - Greffage -

Base de calcul :

Système OMEGA : Référence au salaire du Niveau 3 - Echelon 1 - Valeur au 1er mars 2014 soit 9.75€
Système VIEUX : Référence au salaire du Niveau 3 - Echelon 2 - Valeur au 1er mars 2014 soit 9.80€

Systèmes	Normes horaires	Prix unitaire en euros (€)	Prix pour cent unités en euros (€)
OMEGA	700	0,01393€	1,39 €
VIEUX	585	0,01675 €	1,68 €

VI- DISPOSITIONS COMMUNES -

Pour le salarié débutant exécutant pour la première fois l'une de ces opérations, les trois premiers jours de travail devront être rémunérés au temps.

En aucun cas, les salaires résultant de l'application des normes ci-dessus de rémunération à tâche ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de rémunération au temps avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

ANNEXE IV

(Avenant n° 74 du 5 Février 2004)

DIRECTIVE DU CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES n° 91.533 / CEE du 14 Octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (91/533/CEE)

Article 1er - Champ d'application.

1. La présente directive s'applique à tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail défini par le droit en vigueur dans un Etat membre et/ou soumis au droit en vigueur dans un Etat membre.

2. Les Etats membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail :

a) - dont la durée totale n'excède pas un mois

et / ou

- dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 8 heures

ou

b) qui a un caractère occasionnel et / ou particulier à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.

Article 2. Obligation d'information.

1. L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique, ci-après dénommé "travailleur", les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

2. L'information visée au paragraphe 1 poste au moins sur les éléments suivants :

a) l'identité des parties ;
b) le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
c) I) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ou II) la caractérisation ou la description sommaires du travail ;
d) la date de début du contrat ou de la relation de travail ;
e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail ;
f) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
h) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;
i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ;
j) le cas échéant :
    1. la mention des conventions collectives et / ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur

    ou

    2. s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes

ou institutions paritaires particulières, la mention de l'organe compétent ou de l'institution paritaire compétente au sein duquel / de laquelle elles ont été conclues.

3. L'information sur les éléments visés au paragraphe 2 points f) g) h) et i) peut le cas échéant résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Article 3.

1. L'information sur les éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, peut résulter de la remise au travailleur, deux mois au plus tard après le début de son travail :

a) d'un contrat de travail écrit

et / ou

b) d'une lettre d'engagement

et / ou

c) d'un ou de plusieurs autres documents écrits, dès lors que l'un de ces documents comporte au moins l'ensemble des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, points a) b) c) d) h et i).

2. Lorsque aucun des documents visés au paragraphe I n'est remis au travailleur dans le délai qu'ils prévoient, l'employeur est tenu de lui remettre, deux mois au plus tard après le début de son travail, une déclaration écrite signée par l'employeur et contenant au moins les éléments visés à l'article 2. paragraphe 2.

Au cas où le ou les documents visés au paragraphe 1 ne contiennent qu'une partie des éléments requis, la déclaration écrite prévue au premier alinéa du présent paragraphe porte sur les éléments restants.

3. Au cas où le contrat ou la relation de travail prend fin avant l'expiration du délai de deux mois à compter du début de son travail, l'information prévue à l'article 2 et au présent article doit être fournie au travailleur au plus tard à l'expiration de ce délai.

Article 4 - Travailleur expatrié.

1. Si le travailleur est amené à exercer son travail dans un ou plusieurs pays autres que l'Etat membre à la législation et / ou la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis, le ou les documents visés à l'article 3 doivent être en possession du travailleur avant son départ et doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes :

a) la durée du travail exercé à l'étranger ;
b) la devise servant au paiement de la rémunération ;
c) le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;
d) le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.

2. L'information sur les éléments visés au paragraphe 1 points b) et c) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

3. Les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas si la durée du travail hors du pays à la législation et / ou à la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis n'excède pas un mois.

Article 5 - Modification d'éléments du contrat ou de la relation de travail.

1. Toute modification des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, et à l'article 4, paragraphe 1 doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur dans les plus brefs délais et au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée.

2. Le document écrit visé au paragraphe 1 n'est pas obligatoire en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou des conventions collectives

auxquelles les documents visés à l'article 3, le cas échéant complétés en application de l'article 4, paragraphe 1, font référence.

Article 6 - Dispositions en matière de forme et de régime des preuves du contrat ou de la relation de travail et en matière de règles procédurales.

La présente directive ne porte pas atteinte aux législations et / ou pratiques nationales en matière de :

. forme du contrat ou de la relation de travail
. régime des preuves de l'existence et du contenu du contrat ou de la relation de travail,
. règles procédurales applicables en la matière.

Article 7 - Dispositions plus favorables.

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs.

Article 8 - Défense des droits.

1. Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

2. Les Etats membres peuvent prévoir que l'accès aux voies de recours visées au paragraphe 1 soit subordonné à la mise en demeure préalable de l'employeur par le travailleur et l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la mise en demeure.

Toutefois, la formalité de la mise en demeure préalable ne peut, en aucun cas, être requise dans les cas visés à l'article 4, ni pour les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail temporaire, ni pour les travailleurs non couverts par une ou des conventions collectives ayant trait à la relation de travail.

Article 9 - Dispositions finales

1. Les Etats membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 30 Juin 1993, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposé par la présente directive.

Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin d'assurer que, pour un comité ou une relation de travail existant à l'entrée en vigueur des dispositions qu'ils adoptent, l'employeur remette au travailleur qui en fait la demande, dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, le ou les documents visés à l'article 3, le cas échéant complétés en application de l'article 4 paragraphe 1.

3. Lorsque les Etats membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de la publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

4. Les Etats membres informent immédiatement la Commission des mesures prises en application de la présente directive.

Article 10.

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

ANNEXE V

(Avenants n° 47 du 25 Avril 1995 et n° 74 du 5 Février 2004)

GRILLE DE RACCORDEMENT

Anciennes classifications	Nouvelles classifications
PERSONNEL D'EXECUTION Manœuvre - Coefficient 100 Aide-ouvrier - Coefficient 120	Emploi d'exécutant -Niveau 1 - Echelon 1
Ouvrier horticole - Coefficient 130 Ouvrier d'entretien - Coefficient 130	Emploi d'exécutant - Niveau 1 - Echelon 2
Ouvrier horticole spécialisé - Coefficient 140	Emploi spécialisé - Niveau 2 - Echelon 1
Ouvrier horticole qualifié - Coefficient 150	Emploi spécialisé - Niveau 2 - Echelon 2
Ouvrier horticole hautement qualifié - Coefficient 160 Ouvrier d'entretien qualifié - Coefficient 160	Emploi qualifié - Niveau 3 - Echelon 1
Agent de surveillance - Coefficient 190 (1)	Emploi hautement qualifié - Niveau 4 - Echelon 1 Emploi hautement qualifié - Niveau 4 - Echelon 2
EMPLOYES DE BUREAU Dactylographe débutant - Coefficient 130	Emploi d'exécutant- Niveau 1 - Echelon 2
Sténodactylographe débutant - Coefficient 140	Emploi spécialisé- Niveau 2 - Echelon 1
Dactylographe confirmé - Coefficient 150	Emploi spécialisé - Niveau 2 - Echelon 2
Sténodactylographe confirmé - Coefficient 160	Emploi qualifié - Niveau 3 - Echelon 1
Aide-comptable - Coefficient 180 Secrétaire Coefficient 180	Emploi qualifié - Niveau 3 - Echelon 2

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimum conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ne peut être considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Chaque salarié recevra avec le premier bulletin de salaire portant mention de la nouvelle classification une lettre individuelle explicative.

(1) Le classement des salariés anciennement rémunérés sur la base du coefficient 190 dans l'un des échelons du Niveau 4 est déterminé par correspondance entre l'emploi réellement exercé et la définition appropriée de la nouvelle classification.

ANNEXE VI

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2009
SUR L'OBLIGATION RESULTANT DE L'ARTICLE L1226-1 DU CODE DU TRAVAIL

Préambule

En complément de l'accord du 24 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une assurance collective et obligatoire couvrant le maintien de salaires des salariés non cadres résultant de l'article L 1226-1 du code du travail.
Ce faisant les partenaires sociaux entendent simplifier, tant à l'égard des employeurs qu'à l'égard des salariés, les procédures de versement des compléments de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail.

Article 1 - Champ d'application

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux employeurs des établissements d'horticulture et de pépinières de la Région MIDI-PYRENEES.

Par établissement d'horticulture, il faut entendre ceux qui sont spécialisés dans l'exploitation des pépinières et dans la culture des fleurs ainsi que des plantes ornementales, et le cas échéant, dans la commercialisation quant cette dernière constitue le prolongement de l'activité principale, à l'exclusion des cultures maraîchères, sauf si ces dernières sont cultivées accessoirement.

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux établissements d'horticulture et de pépinières visés à l'article 1er qui ont leur siège social ou leur agence dans les départements suivants :
AVEYRON, ARIEGE, HAUTE-GARONNE, GERS, LOT, TARN et GARONNE, TARN et HAUTES-PYRENEES.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs visés à l'article 1

- Le 1er janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.
- A compter du 1er jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel s'il est publié après le 1er janvier 2010.

Cependant, le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué à compter du 1er janvier 2010, de manière volontaire, par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant de son champ d'application.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

3. à tout salarié non cadre ayant un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise
4. et relevant du champ d'application du présent accord,

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint un an d'ancienneté.

En sont exclus :

- Les cadres et personnels relevant de la CPCEA en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance et de complémentaire santé défini dans la Convention Collective du 2 avril 1952.
- Les VRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 - Garanties

Les partenaires sociaux ont décidé de rendre obligatoire pour les employeurs l'assurance couvrant leur obligation résultant de l'article L1226-1 du code du travail et les charges sociales y afférentes. Cette couverture est financée par les cotisations « obligation de l'article 1226-1 » et « assurance des charges patronales » à la charge exclusive des employeurs.

Indemnisation correspondante

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, professionnels ou non, le salarié bénéficiera d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale :

- à compter du 1er jour d'absence en cas d'accident du travail (hors accident du trajet), ou de maladie professionnelle,
- à l'issue d'un délai de carence de 7 jours pour les autres arrêts:

Le montant de l'indemnité est fonction de l'ancienneté :

	durée en jours calendaires	
Ancienneté	90% du brut	66,66% du brut
1 an à 6 ans	30 j	30 j
6 ans à 11 ans	40 j	40 j
11ans à 16 ans	50 j	50 j
16 ans à 21 ans	60 j	60 j
21ans à 26 ans	70 j	70 j
26 ans à 31 ans	80 j	80 j
31 ans et plus	90 j	90 j
sous déduction des prestations MSA brutes		

Assurance des cotisations sociales patronales

Les cotisations sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires résultant de l'article L 1226-1 du code du travail sont payées par l'organisme désigné et financées par une cotisation « assurance des charges patronales »

Article 5 - Gestion des garanties

Les garanties prévues dans l'article 4 seront gérées par AGRI PREVOYANCE suivant les conditions et modalités définies aux termes d'une convention de gestion spécifique conclue entre les partenaires sociaux et :

AGRI-PREVOYANCE,
institution de prévoyance
21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS

Article 6 - Adhésion

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord est tenu d'adhérer au contrat d'assurance pour l'ensemble de ses salariés concernés.

Article 7 - Cotisations

1. **Assiette**

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord sur la base des rémunérations brutes servant au calcul de l'assiette des cotisations sociales, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

2. **Taux de cotisations et répartitions**

Pour tous les employeurs le taux de cotisation de la garantie obligation de l'article L1226-1 est de 0.40% . La cotisation correspondant aux charges sociales est de 0.14 %, soit une cotisation globale de 0.54%, à la charge exclusive des employeurs.

3. **Collecte**

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'AGRI-PREVOYANCE selon les modalités définies entre eux et la MSA.

Article 8 – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 9 - Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à TOULOUSE
Le 24 septembre 2009

ANNEXE VII

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2009
SUR LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

Avenant n° 2 du 13 novembre 2014 (arrêté d'extension du 18 février 2015)

Préambule

L'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance met en place un régime de prévoyance en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente d'une part et une assurance complémentaire frais de santé d'autre part.

Pour compléter ce socle minimum, il a été conclu un contrat d'assurance collective à adhésion facultative aux garanties optionnelles au régime obligatoire national de prévoyance des salariés non cadres en agriculture avec AGRI PREVOYANCE et CRIA PREVOYANCE en coassurance.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un régime régional obligatoire de prévoyance lourde, en souscrivant certaines garanties optionnelles prévues aux termes du contrat cité ci-dessus, pour faire bénéficier les salariés d'une couverture supérieure au socle minimum national, tout en conservant une gestion et une mutualisation nationale.

En ce qui concerne l'assurance complémentaire frais de santé, les partenaires sociaux ont décidé de se raccorder au régime national prévu dans l'accord du 10 juin 2008 et qui entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

Le présent accord est un accord distinct de la convention collective des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées du 5 février 1981. Il se substituera, dès son entrée en vigueur, aux dispositions conventionnelles antérieures relatives au régime de prévoyance

Article 1 - Champ d'application

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux employeurs et salariés des établissements d'horticulture et de pépinières de la Région MIDI-PYRENEES.

Par établissements d'horticulture, il faut entendre ceux qui sont spécialisés dans l'exploitation des pépinières et dans la culture des fleurs ainsi que des plantes ornementales, et le cas échéant, dans la commercialisation quand cette dernière constitue le prolongement de l'activité principale, à l'exclusion des cultures maraîchères, sauf si ces dernières sont cultivées accessoirement.

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux établissements d'horticulture et de pépinières visés à l'article 1er qui ont leur siège social ou leur agence dans les départements suivants :
AVEYRON, ARIEGE, HAUTE-GARONNE, GERS, LOT, TARN et GARONNE, TARN et HAUTES-PYRENEES.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés visés à l'article 1

- Le 1er janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.
- A compter du 1er jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel s'il est publié après le 1er janvier 2010.

Cependant, le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué à compter du 1er janvier 2010, de manière volontaire, par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant de son champ d'application.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

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

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

A tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise,

et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert six mois d'ancienneté.

En sont exclus :

- Les cadres et personnels relevant de la CPCEA en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance et de complémentaire santé défini dans la Convention Collective du 2 avril 1952.
- Les VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 - Garanties

Garantie décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus, il est versé à ses ayants droit, concubins, titulaire d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100% du salaire brut total soumis à cotisation perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès.
En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

Garantie Incapacité temporaire de travail

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera, en relais de l'obligation dite de « mensualisation » prévue à l'article L1226-1 du code du travail :

- d'une indemnité journalière égale à 25% du salaire journalier de référence,
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions de l'article L1226-1 du code du travail.
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095ème jour d'arrêt de travail.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :
- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié dans les 12 mois précédents du nombre maximal de jours donnant lieu à compléments de salaire par l'employeur au titre des obligations légales, le versement de l'indemnité journalière sera effectué à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA, dans la limite de quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale.

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

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge des employeurs en application des obligations légales sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajets, et à compter du 70^{e} jour d'absence dans tous les autres cas.

Garantie incapacité permanente

Les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le socle minimum national en souscrivant l'option incapacité permanente toutes origines, 2° et 3° catégories.

Les salariés non cadres, ayant 6 mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise bénéficient :

- en cas d'invalidité de catégorie 2 et 3 reconnue par le régime de sécurité sociale
- ou en cas d'incapacité permanente professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente au sens de l'article 434-2 du code de la sécurité sociale est de 66.66% et plus
- et percevant une rente d'incapacité permanente ou une pension d'invalidité de la MSA.

➢ Pour les invalidités de 3ème catégorie ou incapacité permanente professionnelle équivalente d'une rente versée chaque mois égale à 25% du salaire net mensuel de référence ;

➢ Pour les invalidités de 2ème catégorie ou incapacité permanente professionnelle équivalente d'une rente versée chaque mois égale à 15% du salaire net mensuel de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole et son versement débute dés le versement de celle de la Mutualité Sociale Agricole. En revanche elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières versées au titre de l'incapacité temporaire.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'organisme assureur sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité selon les modalités prévues par les organismes désignés.

- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Article 5 - Gestion du régime

Le présent régime sera géré par AGRI-PREVOYANCE et CRIA PREVOYANCE en co-assurance à hauteur respectivement de 80 % pour AGRI PREVOYANCE et 20 % pour CRIA PREVOYANCE, AGRI PREVOYANCE étant apériteur, dans le cadre du contrat d'assurance collective à adhésion facultative aux garanties optionnelles au régime obligatoire national de prévoyance des salariés non cadres en agriculture.

AGRI-PREVOYANCE,
institution de prévoyance
21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS

CRIA PREVOYANCE
139-147 rue Paul Vaillant Couturier 92240 MALAKOFF

Article 6 - Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions des articles L.912-1 et L.912-2 du Code de la sécurité sociale, il fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

Article 7 - Adhésion et antériorité

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés concernés par le régime mis en place à AGRI-PREVOYANCE.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies ci-dessus pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime de prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 3, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, au plus tard le dernier jour du mois suivant son entrée en vigueur.

Article 8 - Cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, dès lors qu'ils ont 6 mois d'ancienneté, sur la base des rémunérations brutes servant au calcul de l'assiette des cotisations sociales, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et salariés le taux global des cotisations destinées au financement des garanties définies à l'article 4 est de 0.75 %, réparti à raison de 60% à la charge des salariés et 40% à la charge des employeurs, soit :

- Employeurs : 0.30 %
- Salariés : 0.45 %

Il est précisé que la couverture des prestations incapacité temporaire, en complément de l'obligation des employeurs, définie à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0.35%, prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les modalités définies entre eux et la MSA.

4. Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence, pendant 1095 jours au maximum. Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 9 – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du terme du préavis.

Article 10 - Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à TOULOUSE
Le 24 septembre 2009

Annexe 1– **Assurance Complémentaire frais de santé** – de l'« Accord National du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance »

Nature des risques	Remboursement régime de base MSA	Remboursement accord national En % de la base de remboursement régime MSA
Frais médicaux		
Consultations, visites, médecins ou spécialistes	70 %	30 %
Auxiliaire médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages femmes	60 % 60 % 60 %	40 % 40 % 40 %
Analyses, examen de laboratoire	60 %	40 %
Radiographie, électro-radiologie	60 %	40 %
Actes de prévention responsable	70 % De 35 à 70 %	30 % De 30 à 65 %
Pharmacie	De 15 à 100 %	De 0 à 85 %
Optique Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée	65 %	**390 % + un crédit de 200 €/an**
Dentaire		
Prothèse acceptée	70 %	**140 % + un crédit de 300€/an**
Frais de soins	**70 %**	**30 %**
Appareillage Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf prothèses auditives.	65 %	35 %
Hospitalisation		
(secteur conventionné ou non)		
Frais de soins et séjours	De 80 à 100 %	De 0 à 20 %
Dépassement d'honoraires	-	150 %
Chambre particulière	-	25 €/jour
Forfait hospitalier	-	100 % dès le 1er jour
Maternité		
(secteur conventionné ou non)		
Frais de soins et séjours	100 %	-
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit d'un tiers du PMSS/ bénéficiaire/maternité

ANNEXE VIII

Travail saisonnier

(Avenant n° 76 du 5 Février 2004)

Reprise des dispositions de l'accord national du 18 Juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées.

D'une part,

- la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- la Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)
- l'Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL)

D'autre part,

- la Fédération générale agroalimentaire CFDT
- la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- la Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
- le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- la Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION.

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysagisme, réalisation, entretien de parcs et jardins) et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

ARTICLE 2. DUREE DE L'ACCORD.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

CHAPITRE 1 – DIVERSES DISPOSITIONS SUR LES SAISONNIERS ET SUR LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE.

L'emploi saisonnier est un élément incontournable de l'agriculture tant au regard de l'activité agricole même, que comme réponse à certaines demandes de salariés. Pour faire face aux mutations sociétales, aux besoins et évolutions de l'agriculture, aux incidences de la réduction du temps de travail et aux difficultés de recrutements, les organisations signataires ont décidé d'ouvrir des négociations sur l'emploi saisonnier agricole compte tenu des enjeux que représente ce type d'emploi.

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent affirmer leur volonté de construire ensemble l'avenir de l'emploi saisonnier agricole, indispensable au maintien de l'activité d'un certain nombre de productions, et d'organiser de nouvelles perspectives et des conditions plus favorables.

Conscients de l'actuelles fragilité de la situation renforcée par d'importantes difficultés de recrutement, les partenaires sociaux souhaitent s'engager dans un dispositif évolutif afin de prendre en considération tous les problèmes spécifiques des saisonniers agricoles et de faire de cet accord un outil de promotion et de valorisation de l'emploi saisonnier en agriculture.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent :

- rappeler la diversité des travaux agricoles peut devenir une richesse qu'il leur appartient de mieux valoriser en mettant notamment en avant les avantages liés à la multiplication des expériences pouvant permettre d'avoir des activités tout au long de l'année.

- agir sur les conditions de vie que peuvent rencontrer les salariés en tentant de les améliorer afin qu'elles ne constituent plus un frein au recrutement mais, au contraire, soient considérées comme une contrepartie avantageuse à la mobilité.

ARTICLE 3. DISPOSITIONS SUR L'ACCUEIL DES SAISONNIERS.

Les partenaires sociaux entendent aborder dans cet article, des thèmes qui, souvent, ne sont pas traités lors de négociations des conventions collectives mais qui prennent dans le cadre de l'emploi saisonnier une autre dimension.

Certains aspects de l'accueil des saisonniers en agriculture doivent permettre une meilleure connaissance par les saisonniers de leur situation et de leur environnement professionnel. D'autres aspects constituent des éléments périphériques de l'accueil des saisonniers mais pouvant concourir à leur recrutement.

Les partenaires sociaux décident d'annexer au présent accord une déclaration commune sur l'hébergement des salariés saisonniers qui peut constituer un atout et un élément important de l'accueil des saisonniers et de leur environnement, mais qui aujourd'hui connaît des freins et limites. Ils souhaitent par cette déclaration définir des orientations et projets communs d'actions tant sur l'hébergement que sur les transports.

L'ACCUEIL

L'accueil est le premier contact entre le salariés et l'entreprise. Les partenaires sociaux considèrent qu'il doit être un moment privilégié pour permettre au salarié de prendre la mesure de l'entreprise, voire du monde agricole, le plus rapidement possible et l'aider à s'intégrer et répondre à certaines de ses interrogations.

Pour mener à bien cet objectif, les partenaires sociaux ont décidé de l'élaboration et du contenu d'un livret d'accueil qui pourra être remis à chaque salarié saisonnier. Ce livret d'accueil sera distribué par les employeurs et par les organismes sociaux, les organismes paritaires et par l'ANPE.

1. Le livret d'accueil.

Compte tenu de la diversité des parcours professionnels généralement séquentiels du salarié saisonnier, les partenaires sociaux estiment que l'existence d'un livret d'accueil doit pouvoir efficacement informer et aider les salariés à construire leur avenir professionnel. C'est également un élément d'intégration qui favorise le sentiment d'appartenance à l'entreprise et au secteur.

Pour cela, les partenaires tiennent à ce que les différents éléments constituant le livret apportent le maximum d'informations au salarié titulaire d'un contrat saisonnier.

L'objectif est de permettre au salarié d'appréhender au mieux sa situation par une meilleure connaissance de l'environnement social et juridique attaché à son statut de saisonnier.

Le livret doit comporter des indications sur les points suivants :

- des explications sur le TESA, le contrat à durée déterminée saisonnier à terme précis ou imprécis,

- des précisions sur certains éléments de la durée du travail en agriculture, les heures supplémentaires, les durées maximales en signalant les possibilités de dérogations, le principe de l'annualisation, la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos.

- des informations relatives à la prévention et à la sécurité :

. l'obligation de porter les équipements de protection individuelle mis à disposition des salariés par l'employeur,
. informations sur les consignes de sécurité à appliquer et sur les risques éventuels, pour certains postes présentant des risques particuliers, déterminés par l'entreprise en application de la réglementation et de l'analyse des risques ou en cas de manipulation ou d'utilisation de produits dangereux, information sur l'obligation d'une formation particulière et renforcée à la sécurité.
. l'interdiction d'utiliser des engins sans l'habilitation de l'employeur.

- des précisions sur :

  . la formation : droits à la formation, conditions d'accès au CIF,
  . l'assurance chômage : conditions d'accès (sous réserve des règlements de l'ASSEDIC),
  . la mutualité sociale agricole et les prestations sociales en cas d'accident du travail (sous réserve de la qualification de l'accident, versement d'indemnités versées par la MSA quel que soit le type et la durée du contrat)
  . la retraite complémentaire
  . la médecine du travail.

- des précisions sur la convention collective applicable.

- des informations spécifiques au département et / ou à l'entreprise :adresses des différents organismes utiles en matière d'emploi, de formation et de droit du travail, …

Une partie importante du contenu du livret étant commun quelle que soit l'entreprise, le secteur ou le département concerné, les partenaires sociaux décident de continuer à se réunir pour élaborer une rédaction de certaines parties du livret d'accueil qui sera annexé au présent accord.

Ce livret est complété par les partenaires sociaux locaux en tant que de besoin et / ou par l'employeur pour donner l'ensemble des informations minimales énumérées ci-dessus.

Pour être certain de l'appropriation du livret d'accueil, les partenaires sociaux souhaitent que les partenaires sociaux locaux se rencontrent afin de déterminer le contenu des spécificités locales.

2. Accueil des saisonniers par l'entreprise

La remise du livret d'accueil ou, s'il a déjà été remis par un organisme extérieur, l'arrivée du salarié saisonnier doit être l'occasion pour l'employeur de faire une présentation globale de l'exploitation et, le cas échéant, du personnel permanent, une visite des lieux et une présentation des tâches à effectuer et d'une information orale sur certains points du livret.

Le temps consacré à cet accueil doit être d'une demi-heure.

L'accueil peut être simplifié et le temps consacré diminué pour les salariés ayant déjà travaillé dans l'entreprise ou l'exploitation.

Les partenaires sociaux précisent les éléments qui doivent être abordés par l'employeur lors de l'accueil :

- informations sur la structure et l'environnement de l'exploitation (nature des productions, emploi dans l'exploitation…)

- information sur l'organisation du travail, la durée du travail,

- information/formation sur les postes de travail et méthodes de travail (connaissance du poste, qualité du travail, …

- sensibilisation aux risques professionnels.

Une mention particulière est attribuée à la sécurité des salariés saisonniers pour laquelle les partenaires sociaux attirent l'attention des employeurs sur tout le travail à effectuer en amont : s'assurer que le matériel mobile est en conformité aux règles existantes ; vérifier les protections des équipements de travail fixes ; préciser les consignes d'accès au poste, d'exécution du travail, de fin de travail ; fournir, présenter les équipements de protection individuelle obligatoires et faire une démonstration de leur utilisation ; s'assurer des compétences du salariés quant aux fonctions qu'il a à accomplir (conduite d'engins avec évaluation des compétences …) ; afficher les consignes de sécurité (notamment en cas d'accident de travail)…

Les partenaires sociaux jugent utile d'établir un document reprenant le déroulement de l'accueil pour que l'employeur puisse accomplir au mieux cette étape importante pour l'adaptation du salarié saisonnier.

Ils continueront de se réunir pour élaborer ce document qui sera annexé au présent accord.

Bien entendu, les partenaires sociaux rappellent que ce rôle d'accueil de l'employeur ou de l'encadrement peut faire l'objet de la mise en place d'une formation à dispenser par le FAFSEA ou par VIVEA selon les cas.

ARTICLE 4. DISPOSITION SUR LA FORMATION

Acquérir des éléments de formation technique et professionnelle contribue à limiter les périodes sans travail en favorisant la possibilité de conclure de nouveaux contrats pour d'autres tâches, ou d'autres types de travaux au sein de la même production ou non, ou de favoriser l'accès à un emploi permanent.

C'est pourquoi, dans un souci de rendre plus efficace la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée notamment saisonnier, les partenaires sociaux ont travaillé en priorité sur deux volets :

- ils demandent que les règles du recours au congé individuel de formation soient assouplies pour le secteur agricole compte tenu des spécificités agricoles et des freins constatés à l'accès au congé individuel de formation que constituent les conditions actuelles exigées par la réglementation. Plus de salariés pourraient ainsi bénéficier d'une formation leur permettant de construire un parcours professionnel et d'améliorer leur qualification.

- ils instaurent pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée intégrant un droit à la formation prévoyant qu'en cas de recours aux heures supplémentaires, le paiement des bonifications et majorations pour les heures supplémentaires effectuées est remplacé par un droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation. Ils souhaitent ainsi permettre à des salariés d'acquérir des connaissances complémentaires et / ou supplémentaires à leurs expériences professionnelles acquises lors de leur contrat à durée déterminée.

A. CONDITIONS D'ACCES AU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION POUR LES SALARIES TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, surtout saisonnier, du fait de leur parcours peuvent difficilement suivre une formation durant leur période d'activité. La possibilité qui leur est offerte consiste à s'inscrire dans une démarche de formation à l'issue du contrat de travail en ayant recours au congé individuel de formation. Cependant, les conditions exigées sont trop strictes et constituent souvent un frein à l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux décident après examen des éléments que les conditions d'accès au congé individuel de formation des salariés sont fixées comme suit en agriculture :

- tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de formation, au titre des contrats de travail à durée déterminée conclus avec un ou plusieurs employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord,
  - s'il justifie de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années,
    - dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les partenaires sociaux modifient en conséquence par un avenant les dispositions de l'accord du 24 Mai 1983 relatif au financement du congé individuel de formation dans les exploitations et entreprises agricoles.

B. CONTRAT SAISONNIER INCORPORANT UN DROIT A LA FORMATION.

Il peut être conclu entre un salarié et l'employeur un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions légales, prévoyant un droit à une action de formation.

En effet, les partenaires sociaux ont constaté :

- que tous les salariés saisonniers ou en contrat à durée déterminée ne remplissent pas les conditions d'accès à des dispositifs de formation : CIF, formation en alternance…,
- que pour certains, il est difficile de suivre immédiatement des formations qualifiantes.

Ils ont alors souhaité donner la possibilité à des salariés sous contrat à durée déterminée, quelle que soit leur situation, de pouvoir suivre des formations courtes, pratiques et techniques correspondant à des attentes et besoins des employeurs. Les salariés concernés pourraient ainsi trouver plus facilement un autre emploi ou mieux remplir les conditions leur permettant d'intégrer un parcours de professionnalisation.

1. Dispositif.

Il peut être ajouté au contrat à durée déterminée une clause prévoyant que le salarié bénéficiera d'une action de formation dans les conditions définies par le présent accord et qu'en cas de recours aux heures supplémentaires, le paiement des bonifications et majorations pour heures supplémentaires est remplacé par ce droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation rémunérée, dans les six mois qui suivent la fin du contrat.

Il s'agit de formations relevant du secteur agricole.

L'employeur tient à la disposition des salariés concernés un catalogue des formations. Il remet à chaque salarié lors de la conclusion du contrat un bulletin d'inscription.

Ce dispositif est limité aux contrats conclus pour une durée totale maximale de 4 mois.

Si l'employeur et le salarié décident de s'engager dans ce dispositif, le contrat conclu entre eux doit expressément prévoir que le salarié bénéficiera d'une action de formation dans les conditions définies par le présent accord, et qu'en cas de recours aux heures supplémentaires, le paiement des bonifications et majorations pour heures supplémentaires est remplacé par ce droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation rémunérée, choisie par le salarié dans le catalogue qui lui est remis et qu'il doit suivre dans les 6 mois qui suivent la fin du contrat. Les éventuelles bonifications et majorations pour heures supplémentaires sont versées par l'employeur sur demande du FAFSEA pour assurer la rémunération du salarié lors de don action de formation.

En cas de recours au TESA, un contrat ou un avenant complémentaire doit être signé entre le salarié et l'employeur précisant le dispositif du droit à l'action de formation.

2. Formation.

La durée de la formation est forfaitaire et fonction de la durée du contrat de travail. Elle est fixée comme suit :

- si la durée du contrat est inférieure à un mois : 2 jours de formation,
- si la durée du contrat est de plus d'un mois : 2 jours de formation pour le premier mois complet puis un jour supplémentaire par mois complet.

Pendant la formation, le salarié est rémunéré pour les heures de formation suivies sur la base du taux horaire moyen perçu pendant son contrat, une journée de formation ne pouvant excéder 7 heures.

Le coût pédagogique de la formation ainsi que les frais éventuels de déplacement, d'hébergement et de restauration sont pris intégralement en charge par le FAFSEA. Le FAFSEA assure également le paiement de la rémunération au salarié selon les modalités définies et demande à l'employeur ayant conclu le contrat ouvrant droit à l'action de formation le remboursement des salaires et charges correspondant au nombre de jours forfaitaires de formation fixés par le présent accord.

Si le salarié ne suit pas la formation prévue dans les délais requis, il perd son droit à formation. Le droit à formation reste cependant acquis lorsque la formation n'a pas lieu du fait de l'organisme de formation, ou si aucune action de formation du catalogue intéressant le salarié n'est prévue dans le délai de 6 mois qui suit la fin de son contrat. Dans ce dernier cas, le salarié adresse au FAFSEA une demande d'inscription précisant l'action choisie dans le catalogue et non programmée.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail du fait du salarié, celui-ci perd son droit à formation.

3. Mise en œuvre du nouveau dispositif de droit à une action de formation.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à intervenir auprès des pouvoirs publics pour demander dans une première étape, à titre expérimental, pendant une période de 3 ans, que soient admises les dérogations au fonctionnement du congé de formation afin de permettre la prise en charge de ce dispositif.

Avant la fin de la période expérimentale un bilan sera fait par les partenaires sociaux pour tirer les enseignements de ce dispositif et demander éventuellement une nouvelle période d'expérimentation ou une adaptation des dispositions permettant une pérennisation du dispositif.

Les partenaires sociaux confient à la CPNE et avec l'aide du FAFSEA, la mission de veiller à ce qu'il puisse être établi un catalogue de formations entrant dans le cadre du dispositif mis en place.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à prendre au sein du FAFSEA les dispositions nécessaires à la mise en place du dispositif élaboré dans cet article.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS SUR L'ORGANISATION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les différentes modalités d'organisation du temps de travail sont applicables à tous les salariés quelle que soit la forme du contrat de travail. Cependant, leur mise en œuvre s'avère plus difficile lorsque sont concernés des salariés sous contrat à durée déterminée notamment saisonniers.

C'est pourquoi les partenaires sociaux signataires ont décidé d'apporter des éléments complémentaires et de préciser l'application de ces dispositifs à ce type de contrats de travail.

A. CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET JOURS DE REPOS EN COMPENSATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

L'article 10.1 de l'accord national sur la durée du travail en agriculture prévoit que la durée de travail de 35 heures peut être obtenue en moyenne sur l'année en compensant les heures effectuées entre 35 et 39 heures par des jours de repos rémunérés.

Les partenaires sociaux confirment que ce dispositif d'organisation du temps de travail peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée y compris saisonnier, que le contrat soit à terme précis ou imprécis.

Pour aider à la mise en œuvre de cette modalité d'organisation du temps de travail, ils conviennent des éléments d'application définis ci-après.

1. Prise des jours de repos.

Les jours de repos compensant les heures de travail effectuées entre 35 et 39 heures par semaine, peuvent être pris en cours de réalisation du contrat ou être cumulés pour être pris en fin de contrat. D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la compensation de ces heures de travail peut être également prise sous forme de demi-journées de repos.

Pour les contrats à durée déterminée à terme précis, la date de fin du contrat tient compte des jours de repos. Ils peuvent être calculés à partir du nombre de semaines de travail de 39 heures correspondant à la durée du contrat.

Dans le cadre des contrats à durée déterminée à terme imprécis, contrat de remplacement ou saisonnier, les jours de compensation éventuellement cumulés en fin de contrat font partie intégrante du contrat de travail. En effet, le terme du contrat de travail intervenant après la prise des jours de repos, ces jours sont liés aux heures de travail effectuées pour la réalisation de l'objet du contrat.

2. Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine, ainsi que les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine en moyenne.

La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures correspond au rapport entre le nombre d'heures effectuées et le terme du contrat de travail, y compris les jours de repos compensant les heures effectuées entre 35 et 39 heures.

3. Rémunération.

La rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne à laquelle s'ajoutent les éventuelles heures supplémentaires.

Si la rupture du contrat intervient avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auxquels il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

B. CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET ANNUALISATION.

L'article 10.4 de l'accord national sur la durée du travail en agriculture donne la possibilité de mettre en place une annualisation du temps de travail. L'annexe II à l'accord national prévoit que l'annualisation peut s'appliquer quelle que soit la nature ou la durée du contrat. En cas de recours à ce dispositif d'organisation du temps de travail, les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures sont compensées par des heures de repos afin que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures sur une période maximale de 12 mois consécutifs.

En cas de contrat à durée déterminée, les heures de compensation peuvent être programmées au cours de la réalisation du contrat ou être cumulées pour être prises en fin de contrat.

Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis (les contrats de remplacement ou saisonniers) comme pour les autres contrats à durée déterminée, les heures de compensation éventuellement cumulées en fin de contrat font partie intégrante du contrat de travail, ces heures étant la contrepartie des heures effectuées pour la réalisation de l'objet du contrat en fonction de l'organisation du travail mise en place.

Le contingent d'heures de modulation tel que fixé à l'article 10.4 de l'accord national est limité à 150 heures lorsque l'annualisation s'applique à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée.

La durée moyenne de travail se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat ou sur une période maximale de 12 mois.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures ainsi que celles effectuées au-delà de 35 heures en cas de dépassement du contingent d'heures de modulation.

Elles se constatent à la fin du contrat à durée déterminée ou sur une période maximale de 12 mois ou dès le dépassement du contingent. Ces heures supplémentaires sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel et sont majorées conformément aux dispositions légales.

La rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne à laquelle s'ajoutent les éventuelles heures supplémentaires.

C. CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE PRECISANT UN VOLUME HORAIRE.

Afin de mieux concilier les besoins d'adaptation du temps de travail liés aux différents impératifs agricoles et les attentes des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée pour mieux apprécier l'emploi proposé, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions ci-après.

Il peut être conclu entre un salarié et l'employeur un contrat à durée déterminée à terme précis dans les cas et selon les modalités prévues par le code du travail, complété par une clause fixant un volume total d'heures de travail pour la durée du contrat.

1. Engagement de l'employeur sur un volume total d'heures et une durée du contrat

Il peut être incorporé dans les éléments du contrat à durée déterminée une clause fixant un volume total d'heures que s'engage à rémunérer l'employeur, sauf en cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation ou en cas de rupture anticipée.

Ce dispositif est limité aux contrats de travail à terme précis conclus pour une durée maximale de 4 mois. En cas de recours au TESA, un contrat ou un avenant complémentaire doit être signé entre le salarié et l'employeur pour préciser le recours à ce dispositif et fixer le volume d'heures à effectuer.

2. Dispositif.

Le volume d'heures fixé dans le contrat de travail doit être réalisé au plus tard à la date fixée de fin du contrat de travail dans le respect des limites maximales hebdomadaires et quotidiennes légales et conventionnelles.

La durée du travail hebdomadaire effectuée par le salarié est calculée en moyenne en divisant le volume d'heures fixées par le nombre de semaines comprises entre la date de début et de fin de contrat.

La réalisation du volume d'heures avant le terme du contrat de travail, ne met pas fin à celui-ci, le salarié toujours lié par le contrat est dispensé de travailler et libre de prendre un autre engagement. Le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié avec son accord peut être supérieur au volume d'heures fixé dans le contrat.

3. La rémunération.

La rémunération du salarié est lissée et calculée par rapport à la durée moyenne de travail. Cette durée moyenne correspond au rapport entre le volume d'heures de travail fixé dans le contrat de travail et la durée du contrat. Si des heures de travail ont été effectuées au-delà du volume horaire fixé ayant servi au calcul de la rémunération lissée, ces heures sont rémunérées en plus de la rémunération calculée comme indiqué ci-dessus.

En cas de réalisation du nombre d'heures de travail avant le terme du contrat, le salarié dispensé de travailler continue à percevoir sa rémunération jusqu'au terme.

Constituent des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures. Ces heures sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel.

En cas d'absence, ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, ou de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, ou de faute grave et empêchant la réalisation du volume d'heures

avant le terme du contrat, seules les heures effectuées sont rémunérées. Les heures non effectuées par rapport au volume d'heures fixées au contrat ne sont pas dues.

CHAPITRE 2 – GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont mis en place des dispositifs et créé des structures paritaires nationales, régionales et / ou départementales pour promouvoir et développer l'emploi et la formation en agriculture.

Pour autant, il leur est difficile d'avoir une vision globale de l'emploi agricole et de ses évolutions potentielles à moyen et long termes.

Les mutations du monde agricole tant économiques, internationales, scientifiques que sociétales (attentes des consommateurs, environnement…) modifient profondément les modèles, données et repères des partenaires sociaux, des employeurs et des salariés.

ARTICLE 6 – ORGANISATION DE LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI.

Il est indispensable pour les partenaires d'intégrer l'ensemble des problématiques dans leurs réflexions en corrélation avec l'évolution de l'agriculture, du monde rural, avec le vieillissement des salariés et des employeurs tant des autres secteurs que du secteur agricole mais également avec les attentes et besoins des entreprises et salariés agricoles.

Il existe déjà des freins et difficultés de recrutements auxquels certaines actions (campagne sur les saisonniers…) ou dispositifs négociés (contrat intermittent…), ou développement de l'emploi partagé (groupement d'employeurs…) essayent de répondre.

Mais les bouleversements actuels et la rapidité des changements, y compris ceux que peuvent générer la durée légale du travail de 35 heures et son application pour l'agriculture, ont mis en évidence la nécessité de disposer d'un ensemble d'éléments d'appréciation des situations mais également de prospectives.

Il est indispensable et essentiel pour l'emploi en agriculture de permettre le développement d'une politique sociale et de gestion des ressources humaines en agriculture intégrant :

- une gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture tant au niveau des partenaires sociaux que dans les entreprises et exploitations. Une gestion prévisionnelle qui pourrait :
    - favoriser la pérennisation et développement des emplois, la professionnalisation,
    - donner des perspectives aux salariés y compris saisonniers,
    - mieux répondre aux besoins des employeurs en les anticipant.
- des réflexions et innovations sur les évolutions individuelles des salariés dans un secteur de petites entreprises.

A cette fin, les partenaires sociaux signataires décident de s'investir et de s'engager dans cette démarche d'analyse et de gestion prévisionnelle de l'emploi qui ne peut être efficace que si elle est pérenne. Les observatoires de l'emploi créés par la loi d'orientation peuvent apporter des éléments contribuant à éclairer les partenaires sociaux sur certains points dans leurs analyses et recherches. Mais ils ne peuvent pas apporter l'ensemble des éléments nécessaires à la construction, mise en place et impulsions nécessaires à la gestion prévisionnelle telle que souhaitée par les partenaires sociaux.

Pour être réelle et compte tenu de la diversité des secteurs, de la multiplicité et taille des entreprises et exploitations, la mise en place et pérennisation d'une gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture suppose que des moyens soient assurés.

A. CREATION DE PROVEA

Il est crée un conseil des études, recherches et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et son développement, dénommé PROVEA, régit par la loi de 1901 sur les associations.

Les partenaires sociaux réunis au sein de PROVEA examineront les résultats des travaux, études et réflexions réalisées par chacun d'entre eux. Ils pourront ainsi échanger sur les constats et perspectives dégagées indépendamment, afin d'enrichir leurs connaissances respectives sur les évolutions de l'agriculture, des populations agricoles et rurales, des salariés et de l'emploi en agriculture.

Cette connaissance d'un ensemble d'éléments et les débats sur leurs analyses au sien de PROVEA, permettront à chacun des partenaires sociaux, de construire une gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et de définir ses orientations et positions en la matière. Chacun des partenaires pourra ainsi agir plus efficacement sur le terrain pour informer sur la nécessité de prendre en compte les éléments de gestion prévisionnelle dans l'entreprise ou l'exploitation pour assurer son développement et celui de l'emploi.

Si lors des débats et échanges, des orientations communes ou prospectives rencontrent l'aval d'une majorité des partenaires sociaux, celles-ci pourront être reprises par eux lors des négociations pour élaborer de nouveaux accords, pour définir les actions à mettre en œuvre pour accompagner ces éléments de gestion prévisionnelle, pour donner de nouvelles orientations à l'ANEFA ou au FAFSEA.

PROVEA redistribue aux partenaires sociaux, conformément aux règles définies dans le présent accord, les contributions reçues afin que les partenaires sociaux disposent des moyens nécessaires pour financer notamment :

- des études, recherches, analyses sur les évolutions et mutations des productions agricoles, des entreprises et exploitations, des évolutions commerciales et leurs répercussions sur l'emploi.
- les incidences des exigences environnementales, de qualité, des pyramides des âges…
- des échanges et réflexions y compris sur le terrain pour essayer de définir les besoins et attentes en matière d'emploi (qualification, développement de nouvelles formes d'emploi partagé ou non…)
- rechercher les possibles évolutions et perspectives dans un secteur de petites entreprises ou les moyens ou facteurs d'enrichissement personnel des salariés
- de développer ou mettre en place une animation pour sensibiliser les employeurs et salariés à la gestion des ressources humaines et la gestion prévisionnelle de l'emploi
- de communiquer et informer sur ces domaines et favoriser l'appropriation des politiques, outils, constats qui pourront être élaborés par les partenaires sociaux.

B. COTISATION POUR LE FINANCEMENT DE LA GESTION PREVISIONNELLE.

Pour le financement de la gestion prévisionnelle, les employeurs et salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles relevant du champ d'application défini à l'article 1 doivent acquitter une cotisation fixée à 0,20 % de la masse des salaires entrant dans l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Cette cotisation est collectée par l'AFNCA, association pour le financement de la négociation collective en agriculture, pour le compte de PROVEA. Le recouvrement de cette cotisation est assuré par la MSA comme la cotisation due à l'AFNCA et selon les modalités définies entre la MSA et l'AFNCA. L'AFNCA reverse à PROVEA les sommes perçues par elle pour le compte de PROVEA.

C. AFFECTATION DES FONDS PAR PROVEA

Les cotisations collectées par l'AFNCA et versées à PROVEA sont affectées aux différents partenaires sociaux par PROVEA selon les modalités ci-après, après déduction faite des éventuels frais de gestion et de fonctionnement de PROVEA.

Il est versé aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et signataires du présent accord, 75 % des fonds collectés.

La part affectée aux organisations représentatives d'employeurs est répartie entre elles au prorata du montant des cotisations versées à PROVEA par les employeurs représentés par chacune des organisations signataires. Ce prorata est modifié chaque année selon le prorata accepté et appliqué au sein de l'AFNCA.

Il est versé aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et signataires du présent accord, 25 % des fonds collectés versés à PROVEA.

La part affectée aux organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :

- pour chaque organisation syndicale de salariés signataire, il est calculé la moyenne entre :

. son taux corrigé résultant du nombre de voix obtenues lors des dernières élections aux chambres d'agriculture, tel que défini pour la répartition de la part B de l'AFNCA, en application de l'article 2.5. de l'accord AFNCA, et appliqué au sein de l'AFNCA,

. et son taux résultant du nombre de salariés et représentants syndicaux ayant participé à des réunions paritaires, tel que défini par l'article 2.4 de l'accord AFNCA, appliqué pour la répartition des excédents de la part A. AFNCA et accepté par les membres de l'AFNCA.

Chacun des partenaires décide de l'utilisation des fonds pour remplir les objectifs définis dans le présent accord et alimenter les échanges au sein de PROVEA. Il peut par exemple organiser ses structures internes nationales et / ou régionales, départementales pour développer les contacts et analyses de terrain, comme il peut confier par convention certaines missions ou études à des organisations, organismes ou prestataires ayant des compétences particulières.

D. CLAUSES DE RENDEZ-VOUS

Douze mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour étudier d'éventuels aménagements des répartitions en fonction des actions et projets mis en œuvre par les différentes organisations.

ARTICLE 7 – ADHESION – REVISION – DENONCIATION.

Toute organisation syndicale de salariés représentative au plan national ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, conformément aux dispositions légales.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions et délais fixés par le Code du Travail.

ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension dès lors que cet arrêté ne contiendra pas d'exclusion sur les dispositions de l'article 5 « dispositions sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail ».

ARTICLE 9 – EXTENSION.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Signatures

Fait à Paris le 18 Juillet 2003.

FNSEA
M. COCHONNEAU

FNETARF
M. DUMONT

FNCUMA
M. DELFINI

USRTL
M. BONTE

FGA/CFDT
M. SWARTWAGHER

FGTA/FO
M. MABILLON

FSCOPA/CFTC
M. CHIVORET

SNCEA/CGC
M. MESLIER

FNAF/CGT
M. GRUAND