

**CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
DE LA REGION LANGUEDOC-ROUSSILLON
ET DU DEPARTEMENT DE VAUCLUSE
DU 25 MARS 1996**

ENTRE

- LA FÉDÉRATION RÉGIONALE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS DU LANGUEDOC-ROUSSILLON ET LE SYNDICAT DÉPARTEMENTAL DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS DE VAUCLUSE

ET

- LES ORGANISATIONS SYNDICALES SALARIÉS SIGNATAIRES DE LA CONVENTION REPRÉSENTANT LA RÉGION LANGUEDOC-ROUSSILLON ET DU DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Table des matières

	<u>pages</u>
CHAPITRE I : PREAMBULE - CHAMP D'APPLICATION : DISPOSITIONS GENERALES : DROIT SYNDICAL	4
Article 1 - Préambule	4
Article 2 - Champ d'application professionnel et territorial	4
Article 3 - Incidence sur les contrats antérieurs	5
Article 4 - Liberté syndicale et d'opinion	5
CHAPITRE II : DUREE - RENOUVELLEMENT - REVISION - DENONCIATION	6
Article 5 - Validité de la convention	6
Article 6 - Révision et dénonciation	6
a) révision	6
b) dénonciation	6
Article 7 - Modifications de la convention	7
a) adaptations au droit de rang supérieur	7
b) négociations périodiques obligatoires	7
c) avenants modificatifs	7
Article 8 - Commission paritaire d'interprétation	7
a) interprétation	7
b) applications	7
c) règlement des conflits	7
CHAPITRE III : EMBAUCHE - PERIODE D'ESSAI - NATURE DES EMPLOIS	8
Article 9 - Embauche	8
Article 10 - Période d'essai	8
Article 11 - Nature des emplois	8
CHAPITRE IV : EMPLOIS - COEFFICIENTS SALAIRES ET ACCESSOIRES	9
Article 12 - Définition des emplois et des coefficients	9
Article 13 - Détermination du salaire	10
Article 14 - Valeur du point - Barème de salaire	11
Article 15 - Calcul des salaires	11
Article 16 - Salaire des travailleurs handicapés	11
Article 17 - Egalité des hommes et des femmes	11
Article 18 - Changement temporaire d'emploi	11
Article 19 - Prime de spécialisation	12
Article 20 - Lieu de travail	12
Article 21 - Déplacements professionnels - Indemnisation	12
a/ prime de panier	12
b/ indemnité d'amplitude ou de trajet	12
c/ grands déplacements	13
Article 22 - Nourriture et logement (hors grands déplacements)	13
Article 23 - Paiement des salaires	14

CHAPITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL	14
Article 24 - Durée du travail	14
1) références	14
2) durée hebdomadaire	15
3) variation de l'horaire normal de travail	15
4) amplitude de la variation	15
5) rémunération dans le cadre de la variation	15
6) régularisation en fin de période (année civile)	15
Article 25 - Heures supplémentaires - Repos compensateur	16
1) définition des heures supplémentaires	16
2) décision d'exécuter des heures supplémentaires	16
3) rémunération des heures supplémentaires	16
4) repos compensateur en cas d'heures supplémentaires	16
Article 26 - Durée maximale de travail	17
1) heures de travail prises en compte dans la durée maximale	17
2) durée journalière maximale de travail	17
3) durée annuelle maximale du travail	17
4) durée annuelle maximale par entreprise	17
Article 27 - Repos hebdomadaire	18
1) principe	18
2) dérogation au repos dominical	18
3) suspension du repos hebdomadaire	18
4) salaire du dimanche	18
Article 28 - Travail de nuit	19
Article 29 - Jours fériés	19
Article 30 - Absences	19
CHAPITRE VI : CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	19
Article 31 - Congés payés annuels	19
1) époque des congés	19
2) indemnité de congé	19
Article 32 - Les absences non rémunérées	20
Article 33 - Les incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail	20
CHAPITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	21
Article 34 - Démission - licenciement - délai - congé ou préavis	21
Article 35 - Attestation de cessation de travail	22
Article 36 - Indemnité de licenciement	22
Article 37 - Départ en retraite	22
CHAPITRE VIII - RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE	23
Article 38 - Retraite complémentaire	23
Article 39 - Le régime de prévoyance et décès	24
1) incapacité de travail	24
2) garantie décès	24
3) résiliation	24
4) révision	24
CHAPITRE IX - HYGIENE ET SECURITE	28
Article 40 - Règles d'utilisation des produits phytosanitaires	28
Article 50 - Dispositions finales	29
ANNEXE 1	30

CHAPITRE I - PREAMBULE-CHAMP D'APPLICATION : DISPOSITION GENERALE : DROIT SYNDICAL

ARTICLE 1 - PREAMBULE

La présente convention collective régionale de travail fait référence, en tant que de besoins, à un droit de rang supérieur composé des lois et règlements en vigueur ainsi que des conventions et accords collectifs nationaux étendus ou agréés de même champ d'application professionnel que le sien.

Ce droit de rang supérieur s'applique ou prévaut lorsque, sur un point donné de droit, la présente convention ne comporte pas de dispositions spécifiques ou lorsque ces dispositions spécifiques deviennent moins favorables que celles du droit de rang supérieur aux salariés concernés.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

(modifié par avenant n° 4 du 23 octobre 1998)

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse.

Elle s'applique aux entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers suivants :

- Travaux agricoles à façon
- Services effectués au profit de l'élevage
- Sylviculture-Service aux Forêts-Aménagements Forestiers
- Travaux d'aménagement des terres et des eaux,

qui effectuent :

- des travaux d'aménagement agricole, c'est-à-dire des travaux accessoires à l'exécution de travaux qui entrent dans le cycle de la production animale ou végétale ou des travaux d'amélioration foncière agricole et rurale.
- des travaux d'aménagement forestier, c'est-à-dire des travaux d'équipement forestier accessoire aux travaux de reboisement, de sylviculture, d'élagage, de débroussaillage et de nettoyage des coupes.

Les travaux forestiers directs ne rentrent pas dans le champ de la présente convention collective.

Elle s'applique à tous les salariés employés dans les entreprises définies ci-dessus dont le siège social ou l'établissement permanent dans lequel a été embauché le salarié est situé dans le champ d'application géographique de la présente convention.

ARTICLE 3 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention s'applique à tous les salariés des entreprises , nonobstant tous usages ou coutumes locaux, ou toutes stipulations contraires contenues dans le contrat de travail ou les accords conclus avant son entrée en vigueur.

En aucun cas, la rémunération brute allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou d'une situation antérieure plus favorable.

Article 4 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

(modifié par avenant n° 3 du 6 décembre 1996)

"Les employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement, la conduite ou la répartition du travail. Conformément à l'article L 412-2 du code du travail, ils engagent leurs adhérents à ne pas tenir compte davantage de l'appartenance à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter les mêmes décisions.

Le respect du droit syndical ne pouvant être intégralement garanti que dans le respect du libre exercice de ce droit et de tous les actes qui en découlent, entre autres, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales, dans les conditions prévues par la loi ; par exemple, sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués pourront être mis exceptionnellement en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Des panneaux d'affichage seront réservés dans les entreprises assujetties à la réglementation sur les délégués du personnel pour les communications professionnelles se rapportant à l'activité des délégués ; en outre, les réunions syndicales pourront y être annoncées".

CHAPITRE II - DUREE - RENOUVELLEMENT REVISION - DENONCIATION :

ARTICLE 5 - VALIDITE DE LA CONVENTION

Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention collective prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au J.O.

Elle sera déposée au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ainsi que dans les greffes des Conseils de Prud'hommes de sa délimitation.

(Avenant n° 1 du 13 septembre 1996)

"ARTICLE 6 - REVISION ET DENONCIATION

a) révision : la présente convention peut être révisée annuellement à la demande de l'un des partenaires sociaux.

La partie signataire qui demande la révision de la convention doit en prévenir les autres parties par pli recommandé. Elle doit préciser les points litigieux et faire connaître ses nouvelles propositions.

b) dénonciation : la présente convention peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois.

Cette dénonciation ne peut être que totale, sauf en ce qui concerne le régime de prévoyance décès (article 39) qui fait l'objet de dispositions particulières.

Son auteur doit la notifier aux autres partenaires signataires de la convention et en effectuer le dépôt au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Hérault. Elle produit les effets juridiques prévus par les lois et règlements en vigueur".

ARTICLE 7 - MODIFICATIONS DE LA CONVENTION

(Avenant n° 3 du 6 décembre 1996)

"a) Adaptations au Droit de rang supérieur :

Toute opportunité d'adaptation de la présente convention aux changements intervenus dans le droit de rang supérieur défini à l'article 1er est soumise à la commission mixte constituée par les partenaires sociaux à l'initiative de l'un d'entre eux".

b) Négociations périodiques obligatoires :

Les négociations obligatoires - annuelles sur les salaires et quinquennale sur la classification - imposées par l'article L 132-12 du Code du Travail ont lieu en commission mixte au cours du 1er trimestre de l'année civile.

c) Avenants modificatifs :

Les modifications apportées à la convention collective en application des paragraphes précédents du présent article font l'objet d'avenants modificatifs soumis à la même procédure réglementaire de dépôt que celle applicable à la convention elle-même.

ARTICLE 8 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

(modifié par avenant n° 3 du 6 décembre 1996)

"a) Interprétation :

Conformément à l'article L 132-17 du Code du Travail, il est créé une commission paritaire d'interprétation des clauses de la présente convention. Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal d'employeur représentant les organisations patronales."

Elle se réunit à l'initiative de l'une des organisations énoncées ci-dessus pour des cas bien précis et motivés.

b) Applications :

Si une décision est prise par la commission mixte, elle fait l'objet d'un "procès-verbal interprétatif" qui est soumis à la même procédure réglementaire de dépôt que celle applicable à la convention elle-même et à ses avenants modificatifs.

c) Règlement des conflits :

Les conflits individuels et collectifs du travail sont soumis aux procédures de règlement prévues par le Code du Travail.

CHAPITRE III - EMBAUCHE - PERIODE D'ESSAI NATURE DES EMPLOIS :

ARTICLE 9 - EMBAUCHE

L'embauche des salariés s'effectuera par entente directe ou par l'intermédiaire de l'ANPE.

Le salarié lors de son embauche doit être libre de tout engagement.

L'embauche est établie par un contrat de travail qui sera un acte écrit, signé conjointement, en double exemplaire dont l'un est remis au salarié, l'autre restant la propriété de l'employeur.

ARTICLE 10 - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai sera de deux semaines pour les salariés des niveaux I et II et de un mois pour les salariés du niveau III et au dessus. Pendant la période d'essai, le préavis de renoncement sera de un jour par semaine de travail effectué.

Pour les contrats à durée déterminée, il est fait application de l'article L 122-3-2 du Code du Travail.

En tout état de cause, le salarié perçoit la rémunération correspondant à la catégorie pour laquelle il a été embauché.

ARTICLE 11 - NATURE DES EMPLOIS

Est considéré comme salarié permanent à temps complet celui qui perçoit une rémunération calculée au minimum sur la base de la durée légale du travail.

Est considéré comme salarié permanent à temps partiel celui qui travaille soit certains jours déterminés, soit tous les jours de la semaine, mais selon une durée de travail inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale de travail.

Dans ce cas, il est nécessaire d'établir un contrat de travail écrit conforme aux dispositions des articles L 212-4-2 et suivants du Code du Travail relatifs au travail à temps partiel. L'employeur garantit alors une rémunération proportionnelle à celle du salarié permanent à temps complet visé au premier alinéa de présent article et qui occuperait le même emploi.

Est considéré comme salarié saisonnier celui qui est embauché sous contrat à durée déterminée pour des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons et suivant des modalités contenues dans un contrat écrit conformément aux dispositions des article L 122-1 et suivants du Code du Travail.

Est considéré comme salarié occasionnel celui qui est embauché sous contrat à durée déterminée pour exécuter une tâche particulière et non durable.

Ne peuvent se prévaloir d'un contrat à durée indéterminée les salariés saisonniers ou occasionnels. Ils percevront leurs congés payés lors de chaque paye.

Est considéré comme salarié intermittent celui qui embauché par contrat à durée indéterminée occupe un emploi comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

CHAPITRE IV - EMPLOIS - COEFFICIENTS SALAIRES ET ACCESSOIRES

ARTICLE 12 - DEFINITION DES EMPLOIS ET DES COEFFICIENTS

Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en niveaux de rémunération définis et affectés des coefficients ci-après :

Niveau I : Ouvrier exécutant : Coefficient 120 :

Ouvrier sans qualification particulière susceptible d'exécuter des travaux courants manuels ou d'aider aux travaux d'atelier, notamment d'entretien et nettoyage.

Employé au nettoyage.

Employé de bureau débutant : devient Niveau II, échelon I après 2 ans dans l'entreprise et dans l'emploi.

Niveau II : Ouvrier spécialisé : échelon I : Coefficient 125 :

Ouvrier exécutant des travaux ne nécessitant aucune connaissance professionnelle spécifique, mais demandant néanmoins une certaine initiation lui permettant d'assurer sur indication des travaux élémentaires de la profession.

Tractoriste occasionnel ou inexpérimenté.

Dessinateur ou employé de bureau. Comprend dactylographe, frappe 35 mots minute et pouvant assurer facturation et correspondance.

Ouvrier spécialisé : échelon II : Coefficient 133 :

Salarié ayant des connaissances professionnelles affirmées, titulaire du permis B ou C, travaillant sous directives générales.

Conducteur confirmé capable de régler ses équipements et assurer l'entretien journalier.

Niveau III : Ouvrier Qualifié : échelon I : Coefficient 146 :

Ouvrier capable de conduire tous tracteurs (titulaire du permis C), tous engins ou machines automotrices, régler parfaitement tous équipements, assurer l'entretien et les dépannages courants.

Mécanicien d'atelier capable d'assurer le démontage et la réparation de machine.

Dessinateur métreur 1er échelon, topographe.

Employé de bureau sténodactylo (frappe + 35, sténo + 80 mots minute), capable d'assurer certaines fonctions de secrétariat.

Employé écritures comptables ou administratives.

Ouvrier Qualifié : échelon II : Coefficient 153 :

Salarié expérimenté, ayant une formation professionnelle approfondie, capable d'initiative en fonction des directives journalières reçues et apte à assurer la bonne exécution des travaux qui lui sont confiés. Il assurera la conduite, le réglage et l'entretien des engins dont il a la charge. Il décèlera les pannes en y remédiant dans la mesure du possible. Il aura de bonnes relations avec les clients.

Mécanicien confirmé capable d'assurer les réparations et l'entretien du matériel de l'entreprise.

Topographe métreur expérimenté 2ème échelon, capable d'exécuter profils, levers de plans, calculs surfaces et cubes, conduites implantation chantier.

Secrétaire possédant qualité sténodactylo plus possibilité de collaboration directe avec responsables travaux administratifs ou services administratifs ou techniques.

Aide-comptable chargé de l'exécution de toutes les écritures comptables sous la directive et la responsabilité d'un comptable agréé.

Niveau IV : Ouvrier Hautement Qualifié : Coefficient 160 :

Pouvant éventuellement être chef d'équipe.

Employé ayant reçu des prérogatives du chef d'entreprise ou du chef de chantier, et chargé d'appliquer les directives reçues, de répartir le travail et veiller à sa bonne exécution.

CADRE : Chef de chantier : Coefficient 173 :

Capable d'organiser et de diriger les chantiers seuls, conduire les hommes, établir le suivi des chantiers, l'hygiène, la sécurité.

ARTICLE 13 - DETERMINATION Du SALAIRE

La rémunération mensuelle de base correspondant à la durée légale du travail, soit 39 heures par semaine, s'obtient en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant au niveau d'emploi du salarié par la valeur du point.

Pour un salarié effectuant une durée de travail inférieure à la durée légale du travail, la formule permettant de connaître le salaire horaire de base sera

$$\text{salaire horaire brut} = \frac{\text{coefficient X valeur du point}}{169}$$

Article 14 - VALEUR DU POINT BAREME DE SALAIRE

(Avenant n° 12 du 14 décembre 2006)

"La valeur du point est fixée en commission mixte régionale par accord paritaire résultant de la négociation collective sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au SMIC".

Un barème de salaire tenant compte de cette valeur et de la concordance établie entre coefficients et niveaux d'emploi figure en annexe I de la convention.

ARTICLE 15 - CALCUL DES SALAIRES

Le salaire mensuel est déterminé en tenant compte des dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire du travail, aux heures supplémentaires et, le cas échéant, à la variation de l'horaire normal.

Le salarié permanent à temps complet mensualisé bénéficie d'une garantie minimale de ressource basée sur 52 fois la durée hebdomadaire normale du travail à laquelle il pourra être rajouté, pour certains salariés, sur accord annuel, révisable par les parties, 240 heures majorées à 25 %. Le salaire ainsi calculé sera réparti en 12 mensualités.

Toute absence imputable au salarié et non indemnisée par ailleurs entraîne la perte du salaire au prorata du temps de travail non effectué.

ARTICLE 16 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La rémunération des travailleurs atteints d'une réduction de leur capacité professionnelle peut subir un abattement dans les conditions prévues dans les articles D 323-11 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 17 - EGALITE DES HOMMES ET DES FEMMES

Conformément à l'article L 140-2 du Code du Travail, les entreprises pratiquent obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes le coefficient et le salaire prévus par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

ARTICLE 18 - CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI

En cas de nécessité pour la bonne marche de l'entreprise, les salariés peuvent être appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification. Dans ce cas, ils conservent leur salaire.

Les salariés qui effectuent un remplacement dans un poste de qualification supérieure pendant une durée de 3 mois, percevront au delà de cette période, le salaire de cette qualification pour le temps pendant lequel ils y seront employés.

Le changement de qualification interviendra d'office à partir d'UN AN de remplacement. Cette durée pourra être réduite dans la mesure où le salarié aura effectué une formation appropriée.

ARTICLE 19 - PRIME DE SPECIALISATION

Bénéficient d'une prime de spécialisation professionnelle, les salariés non cadres du niveau II - échelon II et au-delà, appelés à effectuer dans l'entreprise des travaux correspondant à leur spécialisation et titulaire en dehors de leur qualification normale d'un certificat sanctionnant un stage de formation professionnelle (diéséliste, hydraulique, tournage, usage de mines.....)

Le montant de cette prime sera fixé à + 3 % du salaire de base.

Cette augmentation ne pourra être attribuée qu'une seule fois dans son coefficient.

Cet avantage est accordé, non par une modification du coefficient, mais sous la forme d'une prime mensuelle.

ARTICLE 20 - LIEU DE TRAVAIL

L'activité des salariés se fera le plus souvent dans un rayon permettant aux salariés de revenir au siège le soir. Toutefois, l'activité pourra s'étendre sur des chantiers obligeant une absence maximum de 5 jours par semaine sauf accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cas, l'employeur devra prévenir le salarié dès qu'il aura connaissance de cette contrainte et au plus tard dans les 48 heures avant le départ sur le dit chantier sauf cas de force majeure.

Les salariés ne pourront refuser ces déplacements, sauf en cas de force majeure, ce qui pourrait porter atteinte à la stabilité de l'entreprise.

Le lieu de rassemblement est l'entreprise sauf cas particulier par accord de gré à gré avec l'employeur.

ARTICLE 21 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS - INDEMNISATION

a) Prime de panier :

Pour les petits déplacements professionnels, c'est-à-dire de moins d'une journée, pour lesquels le retour au siège social ou au lieu de rassemblement fixé par l'employeur n'est pas assuré à midi par ledit employeur, le salarié, non nourri à midi sur son lieu de travail a droit à une indemnité de remboursement de frais fixés à deux fois la valeur du minimum garanti fixé au 1er janvier de l'année en cours, valeur fixée en application de l'article L 141-8 du code du travail.

b) Indemnité d'amplitude ou de trajet :

Le temps de trajet n'est pas considéré comme temps de travail effectif au regard des dispositions de l'article 24 relatif à la durée de travail. Il donne lieu à une indemnité spéciale en fonction :

- de la durée total T (en nombre décimal d'heures) du trajet aller et retour entre le chantier et le siège social ou le lieu de rassemblement).
- du salaire horaire de base du salarié = S

Cette indemnité est égale pour une durée T inférieure à 2 heures : $\frac{T}{2} \times S$

et pour une durée supérieure ou égale à 2 heures à : $(T - 1) \times S$

c) Grands déplacements :

Est réputé en grand déplacement, l'ouvrier qui travaille sur un chantier dont l'éloignement lui interdit, compte-tenu de la distance, de regagner chaque soir le lieu de résidence ou le siège de l'entreprise.

La prise en charge du grand déplacement comprend la chambre, le petit déjeuner, le déjeuner et le dîner à la charge de l'employeur en un lieu convenu choisi par l'employeur.

En cas de désaccord, le salarié pourra se prendre en charge sur la base d'un forfait journalier égal à 11 fois le minimum garanti versé par l'employeur sans porter atteinte à l'organisation de l'entreprise.

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture, pour le compte de son employeur bénéficiera d'une indemnité kilométrique fixée d'après le barème de l'administration fiscale jusqu'à 7 CV maximum dans la grille au-delà des 20.000 kms.

Les déplacements SNCF seront remboursés sur la base du tarif 2ème classe.

ARTICLE 22 - NOURRITURE ET LOGEMENT (HORS GRANDS DEPLACEMENTS)

Lorsque le salarié est nourri par l'employeur ou son client, le prix journalier de la nourriture est décompté forfaitairement. Il est égal à 4 fois la valeur du minimum garanti fixé au 1er janvier précédent. Il se décompte ainsi :

- petit-déjeuner : 15 %
- déjeuner : 45 %
- dîner : 40 %

Le montant de la nourriture sera retenu sur chaque paye mensuelle.

Les salariés bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail acquitteront une redevance mensuelle qui sera déterminée par convention écrite librement convenue entre les parties. A défaut, la redevance pour une pièce meublée occupée par un célibataire sera de 20 fois la valeur du minimum garanti au 1er janvier de l'année en cours.

Le montant de la retenue logement sera déduit de chaque paye mensuelle et pourra faire l'objet de révisions périodiques, après entente entre les parties.

Dispositions diverses :

Le caractère d'accessoire au contrat du logement offert devra obligatoirement être inscrit dans le contrat de travail.

Un état des lieux du logement lors de l'emménagement devra être constaté par un acte écrit, établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant. A défaut de compteurs individuels, les frais sont répartis entre les parties par un accord écrit établi dès l'entrée en jouissance.

Le salarié occupant un logement accessoire au contrat de travail doit souscrire une assurance couvrant les risques locatifs.

Dispositions particulières applicables à tout contrat de travail quel que soit son type au regard de sa durée, indéterminée ou déterminée :

Délai d'évacuation d'un logement de fonction :

Le salarié disposant d'un logement de fonction à titre d'accessoire du contrat de travail doit l'évacuer dans le délai ci-après suivant la date de cessation de son contrat :

- en cas de départ volontaire ou fin de contrat à durée déterminée.....8 jours
- en cas de licenciement d'un salarié logé seul.....1 mois
- en cas de licenciement d'un salarié logé avec sa famille.....2 mois
- en cas de départ volontaire à la retraite ou d'invalidité.....3 mois

ARTICLE 23 - PAIEMENT DES SALAIRES

La paye de chaque mois civil doit être faite régulièrement au moins tous les mois et au plus tard dans les huit jours suivant le mois auquel elle se rapporte. Lorsque le contrat prend fin pour quelque motif que ce soit, elle est faite le dernier jour de travail.

Sur leur demande, les salariés ont droit à un acompte par quinzaine d'un montant maximum égal à la moitié du salaire mensuel habituel.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL :

Il est fait application en la matière des dispositions spécifiques des accords nationaux ainsi que des dispositions particulières ci-après :

ARTICLE 24 - DUREE du travail

Durée hebdomadaire du travail :

1) références :

La durée du travail est réglementée par les articles 992 à 998 du Code Rural, les dispositions du Titre II du Code du Travail applicables en agriculture, ainsi que l'accord national du 23/12/81 et ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations agricoles et entreprises agricoles.

2) durée hebdomadaire :

La durée normale du travail est de 39 heures par semaine.

Cette durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire aux divers repas ainsi qu'à des périodes dites d'équivalence.

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

La répartition du travail pourra se faire sur 4 à 6 jours en fonction de la réglementation en vigueur.

3) variation de l'horaire normal de travail :

La variation des horaires est la possibilité de moduler, dans les conditions ci-après, la durée hebdomadaire de travail des salariés en CDI ou CDD de plus de 6 mois. Ceci afin de permettre aux entreprises de faire face aux fluctuations d'activité saisonnières, intempéries exceptionnelles ou cas de force majeure.

Toute modification d'horaire sera mise en place dans un délai de 5 jours.

4) amplitude de la variation :

L'entreprise dispose d'un contingent annuel de 150 heures de variation au maximum sur l'année. Les heures de récupération en ajout aux heures normales ne peuvent excéder 8 heures par semaine.

5) rémunération dans le cadre de la variation :

L'exécution des heures de récupération prévues dans la variation entraînera le paiement d'une indemnité spécifique de 25 % du taux horaire normal.

6) régularisation en fin de période (année civile) :

A la fin de la période, le salarié devra avoir exécuté les heures variables. Dans le cas contraire, elles lui seront acquises.

En cas de rupture de contrat de travail, le solde d'heures non réalisées, sera déduit du dernier bulletin de salaire à valoir.

ARTICLE 25 - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS COMPENSATEUR

1) Définition des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas

- soit au-delà de la durée légale hebdomadaire,
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée hebdomadaire,
- soit au-delà des heures de récupération prévues à l'article 22 ci-dessus.

2) Décision d'exécuter des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur ou son représentant lorsque les besoins de l'entreprise le demandent.

3) Rémunération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 25 % au-delà de la 39ème heure et jusqu'à la 47ème incluse,
- de 50 % au-delà de la 47ème. Cette majoration de 50 % s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 39ème comprennent des heures de récupération effectuées en application de l'accord national.

Cependant pour le salarié à temps partiel, pour le salarié non mensualisé ne travaillant pas tous les jours ouvrables de la semaine par suite d'absences autorisées, de maladie, d'accident, de même que pour le salarié saisonnier ou occasionnel engagé pour moins d'une semaine, toutes les heures effectuées au-delà de 7 heures 45 par jour sont considérées comme supplémentaires et majorées dans les conditions suivantes :

- 25 % jusqu'à 9 h 30 incluses ;
- 50 % au-delà.

4) Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires :

Le salarié qui aura accompli plus de 1 900 heures de travail réellement effectué tel que défini au 3) de l'article 26 ci-dessous, au cours de l'année civile aura droit à un repos compensateur payé dont la durée est déterminée comme suit :

Pour un nombre total d'heures de travail situé :

- entre 1 901 et 2 100 heures de travail par an.....2 jours
- entre 2 101 et 2 180 heures de travail par an.....3 jours

ARTICLE 26 - DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

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 effectif. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions légales, ou conventionnelles et notamment les jours de congés payés, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

2) Durée journalière maximale de travail :

La journée maximale de travail ne peut excéder 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière de travail peut être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne peut être supérieur à six jours Ce nombre de jours peut cependant être porté à 12, avec l'accord des salariés concernés en cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde physique et économique du produit.

3) Durée annuelle maximale du travail :

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle de travail effectué à plus de 2 180 heures.

Cette durée maximale sera réduite du tiers des heures utilisées en variation horaire.

La durée maximale de 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.

4) Durée annuelle maximale par entreprise :

Le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur par année à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés de l'entreprise.

Ce maximum d'heures par rapport à la taille de l'entreprise est égal à :

- entreprise de 1 à 2 salariés : nombre de salariés x 2 180
- entreprise de 3 à 7 salariés : nombre de salariés x 2 130
- entreprise de 8 à 15 salariés : nombre de salariés x 2 090
- entreprise de 16 à 30 salariés : nombre de salariés x 2 050
- entreprise de 31 à 50 salariés : nombre de salariés x 2 020
- entreprise de + de 50 salariés : nombre de salariés x 2 000

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum par entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au 1er janvier et embauchés, soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à 6 mois. En cas d'embauchage ou de débauchage ou de 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 6 mois et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour le maximum par l'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum par entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux qu'eux.

ARTICLE 27 - REPOS HEBDOMADAIRE

1) Principe :

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

En dehors des périodes de congés payés, le salarié aura droit à un repos de 48 heures consécutives ou non au moins 22 fois par an et si possible deux fois par mois.

2) Dérogation au repos dominical :

(modifié par avenant n° 3 du 6 décembre 1996)

"Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

a/ un autre jour que le dimanche sous réserve que le repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

b/ une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

c/ par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

La dérogation prévu au c) ci-dessus est de plein droit pour des salariés affectés à des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées".

3) Suspension du repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an et pas plus de deux fois consécutives, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

4) Salaire du dimanche :

Les heures de travail effectuées le dimanche sont majorées de 50 % sans cumul avec les majorations prévues à l'article 25.

ARTICLE 28 - TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit ne peut être qu'exceptionnel. Les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 % en cas de travail par équipe ou par roulement, et de 100 % dans les autres cas. Ces majorations ne se cumulent pas avec celles prévues pour les heures supplémentaires les dimanches et les jours fériés.

ARTICLE 29 - JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés légaux, à savoir : 1er Janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 Août, le 1er Novembre, le 11 Novembre et Noël sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

Pour les salariés occasionnels, les jours fériés sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé par le salarié.

ARTICLE 30 - ABSENCES

Toutes absences non autorisées ou non justifiées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, entraîneront des sanctions disciplinaires, dans le respect de la procédure des articles L 122-40 et suivants du Code du Travail.

Sont considérées comme justifiées les absences résultant de maladie, maternité, accident, périodes militaires, exercice du droit syndical.

CHAPITRE VI - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX :

ARTICLE 31 - CONGES PAYES ANNUELS

1) Epoque des congés :

Après proposition des salariés, l'employeur fixe la date des congés. Elle ne pourra être modifiée dans le mois qui précède le départ en congés.

Pendant la période des grands travaux, la demande initiale du salarié ne pourra être supérieure à 12 jours de congés payés. Cette période de grands travaux, le plus souvent, s'étale du mois de JUIN à OCTOBRE mais pourra être modifiée en fonction de l'activité de certaines entreprises.

Sauf accord avec l'employeur, les congés exceptionnels pendant la période des grands travaux, ne pourront excéder un jour.

2) Indemnité de congé :

L'indemnité afférente au congé prévu au 1) du présent article est égale au 10ème de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin au 31 mai) ; elle ne peut être toutefois inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler pendant son congé.

ARTICLE 32 - LES ABSENCES NON REMUNEREES

A l'occasion de certains événements, le salarié peut être exceptionnellement autorisé à s'absenter de son travail ; cette absence n'est pas rémunérée.

La demande d'autorisation indiquant le motif et la durée de l'absence doit être présentée à l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Toutefois en cas de maladie ou accident du conjoint, d'un enfant ou d'un descendant, ou de décès d'un proche, le salarié qui se trouverait dans l'impossibilité de présenter cette demande préalable d'autorisation d'absence est néanmoins en droit de s'absenter ; dans ce cas, il devra le plus rapidement possible prévenir son employeur du motif et de la durée de son absence par tout moyen à sa disposition et à la limite par écrit dans les 48 heures le cachet de la poste faisant foi.

ARTICLE 33 - LES INCIDENCES DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'arrêt de travail motivé par la maladie ou l'accident du salarié doit, sauf cas de force majeure, être signalé le plus rapidement possible à l'employeur et à la limite par écrit dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi. Cet arrêt doit être justifié par la production de l'avis d'arrêt de travail établi par le médecin-traitant ; toutefois un arrêt de travail inférieur à 48 heures ne donne lieu à la production de cet avis que sur la demande expresse de l'employeur.

Dans la limite d'un an, l'arrêt de travail d'un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ne constitue pas et ne peut entraîner une rupture du contrat de travail. Au-delà de cette période, la rupture éventuelle du contrat de travail est considérée comme un licenciement ; dans ce cas, le salarié bénéficie de la priorité d'embauche, sauf s'il se trouve dans l'impossibilité d'assurer le même travail que précédemment.

CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Il est fait application en la matière des dispositions spécifiques du droit de rang supérieur défini à l'article 1er ainsi que des dispositions particulières ci-après.

ARTICLE 34 - DEMISSION - LICENCIEMENT - DELAI - CONGE OU PREAVIS

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient après la période d'essai, la durée réciproque du préavis est fixée à :

Pour les salariés de moins de 6 mois d'ancienneté :

- 1/ pour les salariés classés au niveau I et niveau II - échelon I.....8 jours
- 2/ pour les salariés classés au niveau II - échelon II et au-delà.....1 mois

Pour les salariés ayant une ancienneté de 6 mois à 2 ans, le préavis est dans tous les cas de 1 mois.

Au-delà de 2 ans d'ancienneté ininterrompue, si la rupture du contrat est le fait de l'employeur et en l'absence de faute grave de la part du salarié, le délai de préavis est fixé à 2 mois.

Pour les cadres, le préavis réciproque se définit comme suit :

- jusqu'à un an d'exercice de la fonction de cadre : 1 mois,
- au-delà d'un an d'exercice de la fonction de cadre : 3 mois.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés par l'employeur et en l'absence de faute grave, ce dernier est redevable envers le salarié d'une somme correspondant aux salaires (espèces et valeur des avantages en nature) qui auraient été payés pendant la période de préavis restant à courir.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés par le salarié démissionnaire, l'employeur est fondé à réclamer devant le Conseil des Prud'hommes des dommages et intérêts évalués en fonction du préjudice subi.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception ; le préavis prendra effet à la date de la première présentation de la lettre.

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux et doit donner lieu au préalable à l'accomplissement des procédures exigées par la loi.

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit libérer le logement dont il jouissait à titre d'accessoire du contrat de travail dans les délais prévus à l'article 22 de la présente convention.

Si le logement n'est pas libéré dans les délais prévus, l'employeur sera fondé à réclamer auprès du Tribunal d'instance la fixation d'un taux d'astreinte.

Le salarié en instance de licenciement, qui a retrouvé du travail peut interrompre son préavis à la date d'effet de son nouveau contrat de travail à condition d'avoir informé son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ; l'ancien employeur se trouve alors dégagé de l'obligation de verser le salaire correspondant à la fraction du préavis non effectué.

ARTICLE 35 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

A la demande du salarié congédié ou démissionnaire, il lui est délivré obligatoirement et dans un délai de 24 heures, une attestation précisant la date à laquelle il sera libre.

ARTICLE 36 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le salarié ayant au moins 2 ans de présence dans la même entreprise à l'expiration du préavis et qui est licencié sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- de 2 à 10 ans de présence, versement de l'indemnité légale, soit 1/10ème de mois de salaire de base par année de présence.

- à partir de 10 ans d'ancienneté l'indemnité de licenciement est égale à un dixième de mois par année d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

- pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, ces indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Si, par suite de modifications dans la situation juridique de l'employeur (vente, succession, mise en société, reprise de l'entreprise,...), le nouvel employeur se trouve contraint de licencier un salarié, il devra lui verser les indemnités prévues ci-dessus en prenant en compte la totalité des années de présence dans l'entreprise.

Les indemnités prévues ne sont pas dues dans les cas visés à l'article 37.

ARTICLE 37 - DEPART EN RETRAITE

(Avenant n° 3 du 6 décembre 1996)

"Le salarié peut prendre sa retraite dans les conditions prévues par la réglementation notamment à partir de 60 ans et au plus tard à 65 ans".

CHAPITRE VIII - RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE

ARTICLE 38 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention, doit adhérer pour ses salariés, à la caisse de retraites complémentaires agricoles agréée pour son département, à l'exception du personnel d'encadrement qui est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles, dont le siège est à PARIS, 22 rue de Clichy (C.P.C.E.A.).

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tel qu'il est défini en matière d'assurances sociales.

La répartition des cotisations est déterminée comme suit :

- 50 % à charge de l'employeur ;
- 50 % à charge du salarié, avec déduction mensuelle sur la fiche de paie.

Les organismes désignés sont :

- Dans l'AUDE :

- . la C.A.M.A.R.C.A.
- . l'A.G.R.R.

- Dans le GARD :

- . La C.A.M.A.R.C.A.

- Dans l'HERAULT :

- . La C.R.I.A.-I.R.C.A.

- Dans la LOZERE :

- . La C.R.I.A.-I.R.C.A.

- Dans les PYRENEES-ORIENTALES :

- . L'A.G.R.R.

Le régime des cotisations et celui des prestations sont ceux qui résultent de l'application des dispositions en la matière du droit de rang supérieur défini à l'article 1er de la présente convention.

ARTICLE 39 - LE REGIME DE PREVOYANCE ET DECES

"Quel que soit le type de son contrat de Travail au regard de sa durée indéterminée ou déterminée, tout salarié relevant de la présente convention collective, - sauf les cadres qui doivent être affiliés à la C.P.C.E.A. - , bénéficie au régime de prévoyance collectif défini ci-après, et dont la gestion est confiée à la C.A.M.A.R.C.A. PREVOYANCE, 105-109, boulevard Macdonald - 75940 PARIS CEDEX 19.

1) incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, le salarié justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise bénéficie à compter du 10ème jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et à compter du 1er jour d'arrêt en cas d'accident de travail, du trajet ou de maladie professionnelle d'une Garantie incapacité de travail permettant le maintien de 90 % de son salaire brut pendant 60 jours et de 70 % jusqu'au 365ème jour d'arrêt.

La durée de maintien du salaire à hauteur de 90 % est portée :

- à 75 jours pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 8 et 13 ans
- à 90 jours pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 13 et 18 ans
- à 105 jours pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 18 et 23 ans
- à 120 jours pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 23 et 28 ans
- à 135 jours pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 28 et 33 ans
- à 150 jours pour les salariés ayant plus de 33 ans d'ancienneté

Cette garantie est financée par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur.

(avenant n° 1 du 13 septembre 1996)

"Le taux de cette cotisation s'élève globalement à 0,75 % du salaire brut".

2) Garantie décès

En cas de décès du salarié (auquel est assimilée l'invalidité absolue et définitive justifiant l'assistance d'une tierce personne), il est versé un capital décès et le cas échéant une rente éducation pour orphelin calculés selon les modalités prévues par le règlement de la C.A.M.A.R.C.A PREVOYANCE.

La cotisation finançant cette garantie est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à charge du salarié.

(avenant n° 1 du 13 septembre 1996)

"Le taux de cette cotisation s'élève globalement à 0,40 % du salaire brut".

(avenant n° 1 du 13 septembre 1996)

"3) Résiliation :

Le régime de prévoyance et décès peut être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 1er octobre de chaque année avec effet au 1er janvier suivant".

4) Révision :

Les conditions de mutualisation peuvent être révisées à la demande de l'une des parties. Cette révision doit intervenir au moins une fois tous les 5 ans".

CHAPITRE IX : HYGIENE ET SECURITE

(avenant n° 10 du 10 février 2005)

ARTICLE 40 : REGLES D'UTILISATION DES PRODUITS PHYTOSANITAIRES

Sous le couvert du chef d'entreprise détenteur du certificat d'applicateur validé, ou du salarié permanent responsable de ce même certificat, les salariés chargés de l'application des produits phytosanitaires devront dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité se soumettre aux obligations suivantes :

- Equipements de protection individuelle, choisis par le chef d'établissement en fonction des conditions et caractéristiques particulières du travail ;

S'ils ne sont pas suffisants pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs, le chef d'exploitation doit prendre toutes autres mesures à cet effet, en agissant notamment sur l'installation des équipements de travail et l'organisation ou les procédés de travail,

Il appartient à l'employeur de veiller au port effectif des équipements de protection individuelle, et s'assurer de leur efficacité.

L'employeur a l'obligation de fournir ces équipements individuels.

- Tous les ans, ou dès l'affectation au poste d'applicateur de produit, une formation d'une demi-journée de recyclage, en entreprise ou en centre de formation, sera organisée avec l'applicateur agréé ou un formateur compétent, afin de rappeler les règles d'utilisation, de stockage des produits ainsi que les nouveaux produits mis sur le marché. L'employeur ou le Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail assurera l'organisation de cette formation.

Le financement de cette formation est à la charge de l'employeur.

- Tous les trois ans, sera organisée en centre agréé une formation de 2 jours relative à l'hygiène et à la sécurité, au réglage des appareils, à la connaissance des produits, l'usage et les risques.

Cette formation sera validée par un certificat délivré par le centre de formation au salarié. L'employeur recevra une attestation de la formation qu'il aura financée.

ARTICLE 50 - DISPOSITIONS FINALES :

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention qui, conformément aux dispositions du Code du travail, sera déposée au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'HERAULT.

Fait à MONTPELLIER, le 25 mars 1996

Suivent les signatures.

**"Convention Collective des E.T.A.R.F.
du Languedoc-Roussillon et du Vaucluse**

ANNEXE I

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au SMIC, et par dérogation à l'article 14 de la convention, les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués ci-dessous :

(avenant n° 12 du 4 décembre 2006)

Barème de salaire au 1er décembre 2006

☞ SMIC horaire au 1er juillet 2006 :	8,27 euros
SMIC mensuel	: 1 254,31 euros
Minimum garanti au 01.07.2006 :	3,17 euros
Prime de panier 3,17 x 2 :	6,34 euros

	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 h)
Niveau I ouvrier exécutant coefficient 120 (SMIC)	8,34	1 264,93
Niveau II ouvrier spécialisé		
Ech. 1 coefficient 125	8,45	1 281,61
Ech. 2 coefficient 133	8,55	1 296,78
Niveau III ouvrier qualifié		
Ech. 1 coefficient 146	9,04	1 371,10
Ech. 2 coefficient 153	9,46	1 434,80
Niveau IV ouvrier hautement qualifié coefficient 160	9,87	1 496,98
Cadre - chef de chantier coefficient 173	10,65	1 615,29"