

CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DE TRAVAIL DU 27 MAI 1974

CONCERNANT LES PEPINIERES DE LA REGION

DE HAUTE-NORMANDIE

Etendue par arrêté du 27 mars 1975

MISE A JOUR au 14 novembre 2006
(Avenant n° 49 du 14 novembre 2006)

SOMMAIRE ALPHABETIQUE

TITRE	ARTICLE	PAGE
Absences	52	21
Accident du travail ou maladie professionnelle	18	8
Allocation compensatrice de perte de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail	19	9
Allocation de fin de carrière du personnel d'encadrement	70	29
Appel sous les drapeaux	21	10
Attestation de cessation de travail	14	7
Attestation de cessation de travail	71	30
Autres personnels	76	31
Bulletin de paie	41	16
Certificat de travail	72	30
Champ d'application professionnel	1er	4
Changement temporaire d'emploi	34	15
Classification des emplois et coefficients hiérarchiques	25	11
Comité d'entreprise et oeuvres sociales	10-2	6
Confirmation d'embauchage	16	7
Conflits collectifs	6	5
Conflits individuels	8	5
Congés a la naissance	57	22
Congés d'ancienneté	54	22
Congés de perfectionnement	55	22
Congés payés annuels	53	21
Congés pour événements familiaux	56	22
Contrat de travail a durée déterminée	64	24
Contrat de travail a durée indéterminée	65	25
Date d'effet	78	31
Définition de la durée normale de travail	44-1	17
Délégués du personnel	10-1	6
Délégués du personnel et comite d'entreprise	10	6
Délégués syndicaux	11	6
Dénonciation	5	5
Départ a la retraite	69	28
Déplacements	35	15
Dépôt	77	31
Dispositions particulières aux travailleurs embauchés momentanément	23	10
Durée	3	4
Durée du délai-congé	66	27
Durée normale du travail	44	17
Extension	79	32
Formation professionnelle et apprentissage	58	23
Fournitures diverses	39	16

Garanties particulières aux ouvriers saisonniers	24	10
Heures des dimanches et jours fériés	46	20
Hygiène et sécurité	59-1	23
Incidence sur les contrats antérieurs	2	4
Indemnisation des délégués en commission mixte	77 bis	31
Indemnité de licenciement	67	28
Indemnité de licenciement du personnel d'encadrement	68	28
Intempéries	59-2	23
Jours fériés	50	20
Libération du logement	74	30
Liberté syndicale et d'opinion	9	5
Livre de paie	42	17
Logement	38	16
Logement	63	24
Maladie ou accident non professionnels	17	8
Maternité	20	10
Médiation	7	5
Mensualisation	48	20
Nourriture	37	15
Paiement des heures supplémentaires	45	19
Période d'essai	15	7
Périodicité de la paie	40	16
Personnel d'encadrement	75	30
Prime d'ancienneté	33	14
Produits nocifs, explosifs, travaux insalubres	60	23
Reçu pour solde de tout compte	73	30
Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail	44-3	19
Rémunération des apprentis	30	14
Rémunération du personnel d'encadrement	27	13
Réparation des accidents du travail	62	24
Repos hebdomadaire	47	20
Représentation des salaires	12	7
Révision	4	4
Salaire minima	26	13
Salaire des ouvriers a capacité professionnelle réduite	31	14
Salaires des jeunes travailleurs	29	13
Salariés occasionnels	51	21
Sécurité de l'emploi	13	7
Service préparatoire et rappel sous les drapeaux	22	10
Tâcherons	32	14
Temps de travail	43	17
Travail des femmes	28	13
Travail des femmes et des enfants	61	24
Variation saisonnière de l'horaire normal de travail	44-2	17

ENTRE :

- le syndicat des pépiniéristes de Haute-Normandie ;

d'une part,

ET :

- le syndicat national des cadres et agents de maîtrise des exploitations agricoles C.F.D.T. ;
- l'union régionale des syndicats de l'agriculture de Haute-Normandie C.F.D.T. ;
- l'union départementale des syndicats C.G.T. de la Seine-Maritime ;
- l'union régionale des syndicats chrétiens de Haute-Normandie C.F.T.C. ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F.G.T.A.-F.O. (adhésion) ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE Ier

Champ d'application

Article 1er

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés et cadres) et apprentis de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des pépinières.

La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire des départements de l'Eure et de la Seine-Maritime ou des départements limitrophes lorsque le siège de l'exploitation ou d'une succursale est situé dans le département de l'Eure ou de la Seine-Maritime, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés ou apprentis.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou les accords d'établissement, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces, allouée aux salariés, ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après.

CHAPITRE II

Durée, Renouvellement, Révision, Dénonciation

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion de convention nouvelle, pendant une durée de deux ans.

Article 4

Révision

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires ou adhérentes et au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Haute-Normandie (SRITEPSA).

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle, et convoquée par le directeur du travail, chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

En vue de procéder à la révision du salaire minimum professionnel, tel qu'il est défini aux articles 24 et 25, la commission se réunira au moins une fois l'an .

L'organisation syndicale la plus diligente saisira le SRITEPSA qui réunira la commission mixte.

Article 5

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de deux mois.

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le SRITEPSA, par pli recommandé, et joindre ses nouvelles propositions en même temps qu'elle demandera la réunion de la commission mixte dans un délai de soixante jours.

CHAPITRE III

Procédure de conciliation et de médiation

Article 6

Conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission régionale agricole de conciliation.

Article 7

Médiation

En cas de non-conciliation, les conflits collectifs sont soumis à la procédure de médiation instituée par la loi.

Article 8

Conflits individuels

Les conflits individuels relatifs aux différends pouvant surgir entre employeurs et salariés sur l'application des clauses de la convention collective peuvent être soumis aux fins de conciliation à une commission comprenant deux représentants du syndicat patronal et deux représentants des organisations ouvrières signataires, l'une d'entre elles pouvant être désignée par le salarié. Le recours devant la commission est facultatif et les parties ont toujours le droit de saisir directement la juridiction compétente.

CHAPITRE IV

Dispositions d'ordre général et permanent

Article 9

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du titre 1er du livre IV du code du travail, sont reconnus à tous les travailleurs.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition des travaux, les mesures de discipline ou le congédiement, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Les employeurs et les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse, notamment par la distribution ou collage de tracts ou affiches.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

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

D'une façon générale, les employeurs, salariés ou apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 412-1 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Article 10

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 10-1

Délégués du personnel

Dans les entreprises employant plus de dix salariés, l'élection, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions excède, sauf circonstances exceptionnelles, quinze heures par mois.

Article 10-2

Comité d'entreprise et œuvres sociales

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, l'élection, la durée des fonctions et les attributions des membres du comité d'entreprise sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions excède, sauf circonstances exceptionnelles, vingt heures par mois.

Le financement des œuvres sociales est assuré conformément aux dispositions des articles R.432-12 à R.432-17 du code du travail.

*Article 11

Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont désignés à l'employeur par lettre de l'organisation syndicale et leur nom est communiqué à l'inspecteur départemental des lois sociales en agriculture.

Dans la limite d'une durée de dix heures par mois, les employeurs sont tenus de laisser aux délégués syndicaux, sur présentation au moins trois jours auparavant d'un mandat émanant de leur organisation, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions syndicales.

Ces absences ne donnent lieu à aucune rémunération ni indemnité et n'influent pas sur la durée des congés payés.

Les syndicats de salariés s'engagent à organiser autant que possible les réunions syndicales en dehors des heures de travail. Les salariés doivent présenter leur demande d'absence dès réception de leur convocation.

Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel, en matière de licenciement.

* article 11 non étendu par arrêté du 27 mars 1975

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut constituer une section syndicale et désigner un ou plusieurs délégués, conformément aux dispositions des articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Les attributions, les moyens d'action, les heures de fonction et la protection contre le licenciement des délégués syndicaux ainsi désignés, sont déterminés par la législation en vigueur.

Article 12

Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation trois jours à l'avance d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire. Ces absences ne sont pas rémunérées.

Article 13

Sécurité de l'emploi

(Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "Est considéré comme ouvrier permanent, celui qui bénéficie de la sécurité de l'emploi et auquel l'employeur garantit la durée légale du travail.

Lorsque l'horaire de travail ne dépassera pas la durée légale, l'employeur répartira le temps de travail sur cinq jours par semaine".

Toutefois, la garantie stipulée par le premier alinéa ci-dessus pourra porter sur un horaire inférieur régulier à condition qu'un contrat de travail écrit soit établi.

La garantie de durée de l'emploi définie ci-dessus s'applique à la première année d'embauchage et elle persiste jusqu'au départ du salarié pour quelque cause que ce soit. Cependant la rupture du contrat de travail au cours de la première année, soit par suite du départ volontaire du salarié permanent ou de son renvoi pour faute grave, ne peut le faire considérer comme non permanent.

Le salarié permanent est embauché à l'essai conformément aux dispositions prévues dans la présente convention. Son licenciement à la fin de la période d'essai ne lui fait pas perdre la qualité de permanent.

La rémunération du salarié non permanent est majorée de 10 % par rapport à celle du salarié permanent.

CHAPITRE V

Dispositions relatives à l'embauchage

Article 14

Attestation de cessation de travail

Tout employeur engageant un salarié doit exiger de celui-ci la présentation soit d'un certificat de travail, soit d'une attestation de travail signée par le précédent employeur.

Article 15

Période d'essai

Sauf accord entre les parties tout engagement est conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- Quinze jours ouvrables pour les manœuvres ;
 - Un mois pour les ouvriers et employés ;
 - Trois mois pour les cadres du troisième groupe ;
 - Quatre mois pour les cadres du deuxième groupe ;
 - Huit mois pour les cadres du premier groupe.
- Pendant la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail en respectant un préavis réciproque fixé comme suit :

- . Un jour pour les manœuvres ;
- . Trois jours pour les ouvriers et employés ;
- . Quinze jours pour les cadres du troisième groupe ;
- . Un mois pour les cadres du deuxième groupe ;
- . Deux mois pour les cadres du premier groupe.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

Article 16

Confirmation d'embauchage

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

Afin d'éviter toutes contestations, le contrat de travail sera constaté par un document écrit, établi en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur l'autre sera remis au salarié.

Aucune formalité de rédaction ou d'enregistrement n'est imposée aux parties. Il y a lieu de préciser toutefois :

- Les nom et adresse des contractants ;
- La nature de l'emploi occupé par le salarié et le coefficient afférent ;
- Les conditions de rémunération ou d'avantages en nature ;
- Le lieu et la date de signature du contrat.

Article 17

Maladie ou accident non professionnels

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident dès lors que la durée d'interruption est inférieure ou égale à six mois.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de six mois susvisée, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle avec le salaire y afférent, sans abattement s'il a conservé toutes ses capacités physiques, avec les abattements prévus à l'article 31 ci-après, dans le cas contraire.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois le contrat de travail peut être rompu.

S'il l'est par l'employeur, la priorité d'embauchage est accordée au travailleur pendant les six mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de sa blessure.

Article 18

Accident du travail ou maladie professionnelle

(Avenant n° 33 du 26 janvier 1987) "Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt ; l'employeur ne peut résilier le

contrat de travail que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident de maintenir ledit contrat.

A l'issue de périodes de suspension, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsque 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. S'il ne le peut, l'employeur doit faire connaître, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement".

(Avenant n° 35 du 10 février 1988) "L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie de l'impossibilité de proposer un autre emploi ou du refus du salarié de l'accepter. Dans ce cas, après respect des procédures de licenciement prévues au chapitre XIII il est dû, outre une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de délai-congé, une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité minimum légale de licenciement".

Article 19

Allocation compensatrice de perte de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail

(Avenant n° 11 du 4 juillet 1977) "Tout salarié permanent âgé de moins de 65 ans a droit, en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, un accident de trajet ou un accident du travail dûment constatés par un certificat médical et pouvant donner lieu à contre-visite, à une allocation compensatrice de perte de salaire.

Les arrêts de travail résultant d'une maternité ou d'un accident de la vie privée n'ouvrent pas droit à cette allocation.

A - En cas de maladie non professionnelle

- Ancienneté requise : Le salarié devra justifier d'un an d'ancienneté dans la profession au premier jour d'arrêt de travail.
- Délai de carence : L'allocation compensatrice est versée par l'employeur au salarié pour chaque jour calendaire (ouvrable ou non), à compter du sixième jour qui suit le point de départ de chaque incapacité de travail ; cependant en cas de rechute reconnue comme telle par les assurances sociales, le délai de carence ne s'appliquera pas.
- Durée de l'indemnisation : Pour une même période de douze mois de service continu, de date à date, quel que soit au cours de cette période le nombre des arrêts de travail pour maladie ou accident, le nombre des allocations compensatrices ne peut excéder 60 allocations journalières. La période de douze mois susvisée s'apprécie pour la première fois à compter du premier jour civil suivant l'expiration du délai d'ancienneté requis.
- Montant de l'indemnité : Le montant de l'allocation compensatrice journalière, versée par l'employeur au salarié malade, calculée sur la base du salaire horaire brut normal majoré éventuellement de la prime d'ancienneté est égal par jour calendaire à deux salaires horaires afférents à l'emploi occupé par le salarié.

B - En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

- Ancienneté requise : néant.
- Délai de carence : néant, le jour de la réalisation de l'accident du travail n'étant pas pris en compte.
- Durée de l'indemnisation : pour une même période de douze mois de service continu, de date à date, quel que soit au cours de cette période le nombre d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le nombre des allocations compensatrices susvisées ne peut excéder 90 allocations journalières.
- Montant de l'indemnité : le montant de l'allocation compensatrice journalière, versée par l'employeur au salarié accidenté ou malade, calculée sur la base du salaire horaire brut normal majoré éventuellement de la prime d'ancienneté est égal par jour calendaire à :

. 2,5 salaires horaires afférents à l'emploi occupé par le salarié pendant les vingt-huit premiers jours d'arrêt.

. A compter du vingt-neuvième jour, l'indemnisation est réduite à deux salaires horaires.

L'allocation due au salarié employé régulièrement à mi-temps est ramenée à 50 % de l'indemnité fixée ci-dessus. Dans les cas particuliers, l'allocation est réduite au prorata de la durée réelle du travail étant entendu que l'indemnisation prévue est établie sur une base hebdomadaire de 40 heures par semaine.

- Paiement de l'indemnité : les allocations compensatrices sont versées à l'expiration de chaque mois civil et mention en est faite sur le bulletin de paie. Elles donnent lieu à cotisations sociales dont la part ouvrière est retenue sur la somme versée au salarié.
- Révision : En cas de variation anormale du taux de l'absentéisme, ou si dans l'avenir venaient à être modifiées la durée normale du travail ou bien les conditions de remboursement des prestations en espèces dues aux termes de la législation d'assurances sociales ou d'accidents du travail, les clauses qui précèdent pourraient faire l'objet d'un nouvel examen".

Article 20

Maternité

(Avenant n° 29 du 19 février 1985) "La protection de la maternité, l'éducation des enfants ainsi que le repos des femmes en couches sont déterminés par les articles L.122-25 à L.122-32 et L.224-1 à L.224-5 du code du travail, annexés à la présente".

(Avenant n° 35 du 10 février 1988) "La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté".

Article 21

Appel sous les drapeaux

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

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

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

Les dispositions dudit article sont également applicables lors de leur renvoi dans leurs foyers :

- aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux ;
- aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être apte au service militaire légal après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs.

Article 22

Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

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

Article 23

Dispositions particulières aux travailleurs embauchés momentanément

Le remplaçant du salarié bénéficiant des dispositions des articles 17, 18, 20 et 21 doit être informé par écrit, le jour de l'embauchage, du caractère provisoire de son emploi.

Article 24

Garanties particulières aux ouvriers saisonniers

Les ouvriers saisonniers qui ne sont pas employés pendant douze mois consécutifs, dès lors qu'ils sont réembauchés l'année suivante sur la même exploitation, gardent le bénéfice :

- de leur période d'essai ;
- du coefficient hiérarchique qui leur était affecté précédemment ;

- des avantages attachés à leur temps de présence antérieur.

CHAPITRE VI

Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi

Article 25

Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

Les salariés des exploitations et entreprises visées par la présente convention sont classés en catégorie définie et affectée des coefficients hiérarchiques ci-après : (pour mémoire, coefficient de base 100)

	Coefficient
1) Personnel d'exécution	
Manœuvre Travailleur exécutant des travaux n'exigeant aucune formation professionnelle"	115
Ouvrier Travailleur exécutant des travaux courants demandant pourtant une certaine initiation professionnelle	125
Ouvrier professionnel Travailleur possédant des connaissances techniques et une pratique suffisante sans avoir la connaissance complète du métier ou apte à conduire des engins motorisés	135
(Avenant n° 1 du 17 juillet 1974) " Chauffeur de tracteur 1er échelon Ouvrier assurant, à l'aide d'un tracteur des ramassages et des transports en pépinières et assurant l'entretien courant de son matériel	140
Chauffeur de tracteur 2ème échelon Ouvrier opérant, à l'aide d'un tracteur, des façons culturales et assurant l'entretien courant de son matériel"	155
Ouvrier qualifié Travailleur pouvant exécuter l'ensemble des tâches qualifiées de la branche dans laquelle il est employé qui exigent des qualités et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation technique et une pratique suffisante et pouvant se faire aider par un ou deux manœuvres	155
Ouvrier hautement qualifié	

Travailleur ayant la connaissance complète du métier, capable de prendre les initiatives nécessaires et pouvant se faire aider occasionnellement par des manœuvres ou des ouvriers professionnels	170
<p>Technicien Ouvrier hautement qualifié possédant des connaissances techniques en matière de parasitologie végétale capable de prendre seul les initiatives nécessaires pour déterminer ces maladies, les traiter ou les faire traiter en conséquence, pour sauvegarder les cultures</p>	190
2) Agent de maîtrise	
(Avenant n° 35 du 10 février 1988) " Agent de surveillance (non affilié à la C.P.C.E.A.) : salarié permanent qui surveille la réalisation des travaux collectifs simples. Il participe aux travaux et reçoit des consignes précises et fréquentes des cadres ou du chef d'exploitation	190
Responsable de travaux (affilié à la C.P.C.E.A.) : salarié permanent qui a l'initiative et la responsabilité des travaux qu'il surveille. Il peut participer aux travaux et il reçoit des consignes des cadres ou du chef d'exploitation	195

Les chefs d'équipe relevant précédemment de la C.P.C.E.A. conservent le bénéfice de l'affiliation à cet organisme, même s'ils sont reclassés dans la catégorie agent de surveillance"	
3) Personnel d'encadrement	
(Ne peuvent se prévaloir du titre d'agents des cadres que les agents titulaires d'un diplôme de technicien d'agriculture ou d'horticulture publique ou privée ou possédant des capacités professionnelles équivalentes.)	
Groupe III : Agent chargé d'une façon permanente d'entreprendre, de répartir et de surveiller les travaux, suivant des directives fréquentes déterminées par l'employeur ou un cadre supérieur, sur l'ensemble de l'exploitation ; il peut prendre part à l'exécution des travaux	220
Groupe II : Agent chargé d'une façon permanente d'organiser et de diriger l'ensemble des cultures selon des directives périodiquement établies par l'employeur ou un cadre supérieur. Peut éventuellement procéder aux achats et aux ventes, payer le personnel et participer à l'élaboration de l'assolement	280
Groupe I : Cadre assumant seul pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation	380
4) Personnel d'entretien	
Employé d'entretien	
Personnel effectuant tous les travaux de nettoyage et d'entretien, y compris de gros travaux tels que lessivage, lavage, cirage	120
Employé d'entretien qualifié	155
5) Personnel de bureau	
Dactylographe, sténodactylographe débutant (pendant six mois au maximum)	
Employé capable de frapper moins de 40 mots à la minute ; n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation, les travaux exécutés par un dactylographe (ou sténodactylographe) confirmé	120
Dactylographe confirmé, facturier, correspondancier	
Employé présentant son travail d'une façon satisfaisante, ayant une bonne connaissance de l'orthographe, capable de frapper 40 mots à la minute	140
Sténodactylographe	
Employé possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes. Présente son travail d'une façon satisfaisante, fait pas de faute d'orthographe, est capable de prendre 100 mots à la minute en sténographie et de frapper plus de 40 mots à la minute	150
Aide-comptable	
Employé chargé de l'exécution de tous les travaux comptables du service de comptabilité, mais sous les directives et la responsabilité d'un comptable	150
Secrétaire, sténodactylographe ou sténotypiste	
Employé répondant à la définition des sténodactylographes. Possède une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Collabore particulièrement avec le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché. Est chargé du classement des dossiers et peut être en outre chargé d'effectuer certains travaux de comptabilité ou de mécanographie	160

(Avenant n° 49 du 14 novembre 2006) "Article 26

Salaire minima

A compter du 1^{er} janvier 2007, les salaires minima sont ainsi fixés en fonction du coefficient hiérarchique :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
- coefficient 100 :	8,27 €	1 254,31 €
- coefficient 115 :	8,30 €	1 258,86 €
- coefficient 120 :	8,35 €	1 266,44 €
- coefficient 125 :	8,40 €	1 274,03 €
- coefficient 135 :	8,42 €	1 277,06 €
- coefficient 140 :	8,50 €	1 289,20 €
- coefficient 150 :	8,50 €	1 289,20 €
- coefficient 155 :	8,63 €	1 308,91 €
- coefficient 160 :	8,63 €	1 308,91 €
- coefficient 170 :	9,19 €	1 393,85 €
- coefficient 190 :	9,30 €	1 410,53 €
- coefficient 195 :	9,45 €	1 433,28 €"

Article 27

(Avenant n° 37 du 11 juillet 1989) "Rémunération du personnel d'encadrement

Les cadres consacrent le temps nécessaire à l'exécution de leur mission dans les limites de la durée maximale du travail"

(Avenant n° 49 du 14 novembre 2006) "Les salaires mensuels minima des personnes d'encadrement sont ainsi fixés à compter du 1^{er} janvier 2007, en fonction du coefficient hiérarchique (base 151,67 heures) :

- coefficient 220 : 1 750 €
- coefficient 280 : 2 385 €
- coefficient 380 : 2 860 €."

Article 28

Travail des femmes

A travail égal, les femmes recevront un salaire égal à celui des hommes.

Article 29

Salaires des jeunes travailleurs

La rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans est égale à :

- . 80 % pour les (Avenant n° 29 du 19 février 1985) "salariés âgés de moins de 17 ans" ;
- . 90 % pour les salariés âgés de 17 à 18 ans ;

du salaire de l'adulte classé au coefficient 115.

Les salariés de moins de dix-huit ans doivent recevoir les salaires de la catégorie professionnelle adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et en assurent le rendement. De toute façon, l'abattement prévu au premier alinéa est supprimé après six mois de pratique professionnelle.

(Avenant n° 29 du 19 février 1985) "L'emploi des jeunes travailleurs de moins de 16 ans non dégagés de l'obligation scolaire est déterminé par l'arrêté modifié du 3 décembre 1970 figurant en annexe".

Article 30

Rémunération des apprentis

(Avenant n° 48 du 14 novembre 2006) "Le salaire minimum de l'apprenti dont le contrat est régulièrement enregistré, est fixé en pourcentage du salaire minimum de croissance selon l'âge et par trimestre de formation suivant le tableau ci-dessous :

Age de l'apprenti	Années d'apprentissage en cours		
	1	2	3
< 18 ans	25 %	45 %	65 %
de 18 à 20 ans	41 %	50 %	70 %
de 21 à 22 ans	53 %	61 %	78 %
de 23 à 25 ans	53 %	70 %	78 %

Les majorations ainsi que les règles particulières prévues à l'article L 117-2 du code du travail sont applicables aux taux ci-dessus dans les conditions rappelées ci-après :

- apprentissage prolongé d'un an en faveur d'un apprenti handicapé : majoration de 15 points à ajouter au pourcentage correspondant au dernier salaire perçu (pourcentage afférent au dernier semestre de la durée normale du contrat) ;
- apprentissage réduit à un an, parce que l'apprenti déjà titulaire d'un diplôme ou titre obtenu par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie, souhaite en préparer un autre de même niveau, la nouvelle qualification recherchée étant en rapport direct avec la première obtenue : il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages afférents au dernier semestre d'un apprentissage "normal" non réduit ;
- apprentissage prolongé pour une durée d'un an au plus ou jusqu'à l'expiration du cycle de formation : le salaire versé est celui du dernier semestre précédant la prolongation ;
- apprentissage réduit à un an, parce que l'apprenti a déjà bénéficié pendant un an, d'un enseignement technologique ou d'un contrat de qualification ou d'un stage de formation qualifiant agréé par l'Etat, ou est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur : le salaire de début est celui correspondant à un troisième semestre d'apprentissage.

A l'issue de l'apprentissage, le jeune travailleur bénéficie quel que soit son âge, d'une rémunération au moins égale au coefficient 125 pendant les six mois suivant la fin de celui-ci.

Les clauses du présent article ne sont applicables que lorsque l'apprenti reçoit une formation professionnelle théorique et pratique suffisante pour lui permettre d'acquérir la connaissance du métier."

Article 31

Salaire des ouvriers à capacité professionnelle réduite

"Le salaire des ouvriers handicapés est déterminé par la commission départementale d'orientation des infirmes sur demande adressée à l'inspecteur départemental des lois sociales en agriculture." (**)

Article 32

Tâcherons

Les salaires et conditions de travail des tâcherons sont fixés de gré à gré et par écrit dans le cadre de chaque établissement, avant le commencement du travail.

** article non étendu par arrêté du 27 mars 1975

Article 33

Prime d'ancienneté

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoute une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, et calculée suivant les taux ci-après applicables à la rémunération brute :

- 2 % après cinq ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation ;
- 3 % après huit ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation ;
- 4 % après dix ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- . Les périodes de chômage occasionnées par les intempéries ;
- . Les congés maladie et accident ;
- . Les rappels sous les drapeaux ;
- . Les congés de maternité ;
- . Les interruptions de contrat du fait de l'employeur.

Les années passées dans l'établissement avant le dix-huitième anniversaire du salarié ne sont pas prises en considération pour le calcul du nombre d'années ouvrant droit à la prime d'ancienneté.

A partir de soixante ans, le salarié ne peut plus acquérir de nouveaux droits à la prime d'ancienneté.

A partir de soixante-cinq ans, le droit à la prime d'ancienneté disparaît.

Le décompte de la prime d'ancienneté doit figurer obligatoirement sur le bulletin de paie.

Article 34

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire horaire habituel.

Les salariés appelés à effectuer temporairement ou accidentellement des travaux afférents à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent pendant la durée desdits travaux le salaire afférent à la catégorie dont relèvent lesdits travaux.

Article 35

Déplacements

Lorsqu'un ouvrier reçoit l'ordre de se déplacer pour exécuter un travail, la durée du transport lui est payée comme temps de travail et les frais réels de transport qu'il a assumés lui sont remboursés de même que les frais de repas.

CHAPITRE VII

Avantages en nature

Article 36

La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur vient, sauf clause contraire, en déduction des salaires ci-dessus fixés.

Article 37

Nourriture

Le montant journalier de la nourriture est égal à la valeur de trois heures de travail au coefficient 120, ainsi réparties :

- Petit déjeuner : quinze minutes ;
- Repas du midi : une heure trente ;
- Repas du soir : une heure quinze.

Toutefois, pour le salarié classé au coefficient 100, la prestation journalière de nourriture est évaluée forfaitairement à deux fois et demie le taux horaire du salaire du coefficient 100.

En tout état de cause, le salaire net de l'ouvrier nourri ne pourra être inférieur à celui de l'ouvrier qui étant classé au coefficient 100, est nourri.

Pour les moins de dix-huit ans et les apprentis, le prix de la nourriture et du logement subira les mêmes abattements que pour les salaires.

Article 38

Logement

La retenue mensuelle du logement est fixée à :

- Chambre individuelle meublée répondant aux normes minima fixées par les arrêtés préfectoraux : cinq heures de travail au coefficient 120 ;
- Chambre individuelle meublée avec équipement sanitaire et installation de chauffage : douze heures de travail au coefficient 120 ;
- Chambre collective avec maximum de trois lits : la moitié des chiffres précédents par salarié ;

Les frais d'éclairage et de chauffage sont à la charge du salarié et déterminés ainsi qu'il suit :

- Eclairage : une heure au coefficient 120 par mois, par lampe et par appareil, sauf justification par compteur de la dépense réelle du salarié ;
- Chauffage : pour une famille : quinze heures de travail au coefficient 120 ; pour un célibataire : cinq heures de travail au coefficient 120 pendant la période où le chauffage s'avère indispensable.

Article 39

Fournitures diverses

Les produits fournis au salarié à titre onéreux sont estimés au prix de la production s'ils proviennent de l'exploitation ; au prix à la consommation dans le cas contraire.

CHAPITRE VIII

Paiement des salaires

Article 40

Périodicité de la paie

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail à échéance régulière et au moins une fois par mois, dans les cinq jours au plus suivant son expiration.

Les salariés et apprentis auront la possibilité de recevoir un acompte au milieu du mois, dont le montant sera approximativement égal à la moitié du salaire mensuel.

Article 41

Bulletin de paie

Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un bulletin de paie dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ; outre les indications habituelles, il fera état notamment de la nature de l'emploi et du coefficient affecté à cet emploi.

Article 42

Livre de paie

Les mentions portées sur le bulletin de paie visé à l'article précédent seront obligatoirement reproduites sur un livre dit "livre de paie" dont les inspecteurs des lois sociales en agriculture pourront à tout moment exiger la communication.

Le livre de paie sera tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles. Il sera coté, paraphé et visé par le juge d'instance du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais ; il sera conservé pendant (avenant n° 42 du 24 juin 1991) "cinq ans" à dater de sa clôture.

Toutefois, la partie fixe d'un carnet ou registre à souches, coté et paraphé avant toute inscription, peut tenir lieu de livre de paie, si elle a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie détachable remise au travailleur et si elle contient les mêmes indications que cette dernière (celles prévues pour le bulletin de paie).

CHAPITRE IX

Durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés, absences

Article 43

Temps de travail

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence et finit à l'heure fixée par l'employeur, au siège de l'exploitation en tenue de travail.

Il ne comprend pas les interruptions pour repas ou casse-croûte.

La durée des déplacements en cours de journée du siège de l'établissement à un lieu de travail et vice-versa est comptée comme temps de travail.

Les jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et (Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "trente-neuf heures" par semaine, sauf dérogations accordées par (Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "l'inspecteur du travail".

Article 44

(Avenant n° 37 du 11 juillet 1989) "Durée normale du travail

Article 44-1

Définition de la durée normale de travail

La durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte et au repas ainsi que des périodes dites d'équivalence.

Sont assimilés au travail effectif les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés des salariés, 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 suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et pendant le congé de maternité.

Article 44-2

Variation saisonnière de l'horaire normal de travail

* 1 - Principe général

La durée normale du travail visée à l'article 44-1 ci-dessus, peut être répartie, dans le cadre de l'année, pour des motifs tenant à la variation saisonnière de l'activité.

Le nombre maximum d'heures normales susceptibles d'être déplacées dans le cadre de la période annuelle est limité à cent cinquante.

Le nombre maximum d'heures de variation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine ne peut excéder huit.

* 2 - Salariés concernés par la variation d'horaire

Les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble des salariés ainsi qu'aux cadres et agents de maîtrise.

* 3 - Programmation indicative et changement d'horaires

la programmation indicative est établie comme suit :

- l'horaire de travail peut être supérieur à 39 heures pendant les périodes de grande activité, à savoir les mois de février à avril et les mois d'octobre à décembre.
- l'horaire normal de travail peut être inférieur à 39 heures pendant les autres périodes.

L'employeur qui prévoit de recourir à la variation d'horaire doit communiquer par écrit au personnel de l'entreprise ou à ses représentants une programmation propre à l'entreprise. La modification de cette programmation peut intervenir au plus deux fois par an à la demande de l'employeur, à condition d'être communiquée au personnel ou à ses représentants ainsi qu'à l'inspecteur du travail. Les salariés concernés doivent être prévenus des changements d'horaire au moins deux semaines à l'avance, sauf cas de force majeure. La nouvelle programmation doit alors être affichée.

* 4 - Coordination entre variation d'horaire, heures de récupération et chômage partiel

Lorsque, à la suite d'intempéries ou pour un cas de force majeure, l'horaire normal de 39 heures ne peut être respecté, l'employeur peut recourir aux possibilités suivantes après consultation des représentants du personnel ou des salariés :

- décider la récupération des heures ainsi perdues conformément aux dispositions de l'article 6.3 ci-après ;
- décider d'utiliser la variation d'horaire prévue au présent article ;
- solliciter de l'administration l'admission au chômage partiel.

Lorsque, au cours d'une semaine ou d'une période annuelle, un salarié a effectué à la fois des heures de variation et des heures de récupération telles que définies à l'article 44-3, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être effectuées au delà de 39 heures par semaine, soit au titre de la variation, soit au titre de la récupération ne peut excéder 8 heures par semaine et 180 heures par période annuelle.

* 5 - Rémunération en cas de variation d'horaire

En cas d'horaire normal inférieur à 39 heures, le salaire mensualisé n'est pas réduit.

En cas d'horaire normal supérieur à 39 heures, une indemnité est versée au salarié en sus du salaire mensualisé. Cette indemnité est égale à 25 % du salaire horaire par heure normale effectuée au delà de 39 heures sachant que le salaire horaire est égal au quotient du salaire mensualisé par 169. Cependant, cette indemnité de 25 % n'est pas due lorsque, au cours d'une période annuelle, les heures de variation ne sont effectuées que dans la proportion de 80 %.

* 6 - Régularisation en fin de période annuelle

a) Rémunération en cas d'année complète

Lorsque le salarié a normalement travaillé pendant la totalité de la période annuelle, il y a lieu de déterminer, en fin de période, la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée pendant la période.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est inférieure à 39 heures, et sauf admission au chômage partiel, la rémunération mensualisée payée sur la base de 39 heures par semaine reste acquise au salarié.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est supérieure à 39 heures, les heures effectuées en trop sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au plus tard avec le salaire du dernier mois de la période annuelle.

b) Rémunération en cas d'année incomplète

Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle, soit que l'exécution de son contrat de travail ait été suspendue, soit qu'il ait intégré ou quitté l'entreprise en cours d'année, il y a lieu de déterminer, à la fin de la période annuelle (ou à la date de la rupture du contrat de travail), la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée pendant les périodes de présence.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est inférieure à 39 heures alors que le salarié aura été payé pour 39 heures en moyenne, le solde dû par le salarié sera déduit du salaire mensuel du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail). Lorsque, en raison de l'absence du salarié, le salaire du dernier mois de la période mensuelle est insuffisant, le solde qui reste dû sera déduit de la première paie qui suit la reprise du travail. En tout état de cause, lorsque la durée hebdomadaire moyenne de la période annuelle est inférieure à 39 heures en raison d'une absence du salarié imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il ne sera opéré aucune déduction en fin de période annuelle.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est supérieure à 39 heures, les heures effectuées en trop sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au plus tard avec le salaire du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail).

Article 44-3

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les heures perdues au dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

- a) pour cause de fête locale ou coutumière, ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les trente jours entourant la date du jour chômé ;
- b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- c) pour intempéries, dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante heures par période de douze mois consécutifs.

Par dérogation aux stipulations ci-dessus et aux dispositions du décret n° 84-464 du 14 juin 1984, il est prévu en cas d'intempéries un contingent supplémentaire de 50 heures récupérables suivant les modalités ci-dessus. Après consultation des représentants du personnel, l'employeur décide :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel, et dans ce cas, une indemnité de 25 % du salaire est due au moment de la récupération ;
- soit de récupérer à raison de 80 % des heures perdues, sans indemnité."

Article 45

Paiement des heures supplémentaires

(Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "A compter du 1er février 1982, les heures supplémentaires sont majorées de 25 % de la quarantième heure à la quarante-septième heure, et de 50 % au-delà de quarante-sept heures par semaine".

Article 46

Heures des dimanches et jours fériés

Leur rémunération donne lieu à majoration de 50 %.

Article 47

Repos hebdomadaire

(Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "Chaque semaine, les salariés ont droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives. Toutefois, il est admis de plein droit que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois pour le personnel employé aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées, à la conduite des appareils fonctionnant en continu et au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide.

Dans les autres cas, une dérogation préalable est à demander à l'inspecteur du travail.

Les heures de travail effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 50%.

Lorsque l'horaire de travail ne dépasse pas trente-neuf heures par semaine, les salariés devront bénéficier, sauf accord entre les parties, de quarante-huit heures de repos consécutif".

(Avenant n° 37 du 11 juillet 1989) Article 48

Mensualisation

La rémunération des ouvriers, à l'exclusion des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 124-4 et suivants du code du travail, est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 169.

Le salaire minimal mensuel pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures est obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 169.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

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

Article 49 - (abrogé par avenant n° 42 du 24 juin 1991)

Article 50

Jours fériés

(Avenant n° 7 du 5 février 1976) "Le 1er mai est chômé et payé en vertu des articles L. 222-5 du code du travail (entrant dans le calcul des heures supplémentaires).

Les jours fériés et chômés sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, (Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "8 mai", Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, 25 décembre.

Lorsqu'un de ces jours fériés tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise, il sera rétribué selon l'horaire de l'entreprise pour ce même jour au tarif (heure normale) sans entrer dans le décompte des heures supplémentaires de la semaine.

Article 51 *

Les salariés occasionnels doivent bénéficier comme les salariés permanents du repos hebdomadaire et des jours fériés. Les jours fériés payés doivent être accordés aux salariés occasionnels (avenant n° 42 du 24.06.91) "ayant trois mois de présence" et dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents.

Article 52

Absences

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle, elle doit être autorisée ou motivée. Elle peut être récupérée après entente entre les parties pendant le mois de l'absence ou au plus tard dans les trois mois suivants.

Les heures récupérées sont payées au tarif normal.

Les absences dues à un cas fortuit justifié doivent être portées à la connaissance de l'employeur dans le délai de trois jours.

Les absences non justifiées, non autorisées feront perdre le bénéfice des heures supplémentaires correspondant à la durée de ces absences ; la répétition de ces dernières pourra constituer un cas de rupture du contrat de travail.

CHAPITRE X

Congés

Article 53

Congés payés annuels

Les congés payés annuels sont accordés suivant les prescriptions de textes législatifs et réglementaires en vigueur.

(Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "Le travailleur qui, au cours de l'année de référence (1er juin - 31 mai), 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.

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

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

Les jeunes travailleurs et les femmes de moins de vingt-et-un ans bénéficient des dispositions particulières des articles L. 223-3 et L. 223-5 du code du travail.

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Les périodes de congés payés, les repos compensateurs, les périodes de repos des femmes en couches, 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 et les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque, les périodes de congés pour événements familiaux sont considérées comme période de travail effectif.

* Article non étendu par arrêté ministériel du 27 mars 1975

Le congé annuel sera réparti comme suit sauf accord entre les parties :

Une période minimum de dix-huit jours ouvrables consécutifs échelonnés du 1er juin au 30 septembre ; cependant les pères de famille pourront bénéficier de cette période pendant les vacances scolaires. Les dates du congé principal devront être arrêtées quatre mois avant la date des départs effectifs.

Le reste des congés au gré des parties. Toutefois, sauf renonciation expresse du salarié, il sera accordé deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés correspondant au congé principal de vingt-quatre jours, pris en dehors de la période 1er mai - 31 octobre sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

L'indemnité afférente aux congés payés est égale à un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération, il est tenu compte des périodes assimilées définies au sixième alinéa.

Toutefois, l'indemnité prévue ci-dessus ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler".

Article 54

Congés d'ancienneté

La durée du congé fixé au deuxième alinéa de l'article précédent est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de présence continue ou non dans la même exploitation, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal porte à plus de trente jours ouvrables le congé principal.

Article 55

Congés de perfectionnement

En sus des congés payés prévus par la présente convention, les cadres pourront bénéficier de deux jours de congés supplémentaires payés chaque année en dehors des périodes de grands travaux, pour assister éventuellement à des sessions ou cours de perfectionnement technique organisés soit par les services du ministère de l'agriculture, soit par les organisations professionnelles.

Justification de ces absences sera fournie à l'employeur.

En outre des congés non payés pourront être accordés sur demandes justifiées des salariés. Dans le cadre de ces dispositions, un salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de douze jours par an conformément aux dispositions des articles L. 451-1 et suivants et L. 225-1 et suivants du code du travail (en dehors de la période de grands travaux).

Les salariés bénéficient pour l'exercice des fonctions visées à l'article 12 de la présente convention, de congés exceptionnels non rémunérés.

De plus, dans le cadre des dispositions du livre IX du code du travail relatives à la formation professionnelle continue, et notamment ses articles L. 931-1 et suivants, tout salarié a droit au bénéfice de congés de formation.

Article 56

Congés pour événements familiaux

Dans les circonstances ci-après, le personnel bénéficie d'un congé spécial payé indépendant des congés légaux :

Mariage du salarié : (Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "quatre jours" ;

Mariage d'un enfant : un jour ;

Décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant directs du salarié ou de son conjoint : deux jours.

(Avenant n° 23 du 26 mars 1982) "Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer, un congé payé de trois jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur".

(Avenant n° 23 du 26 mars 1982) Article 57

Congé à la naissance (dispositions intégrées dans le dernier alinéa de l'article 56)

CHAPITRE XI

Formation professionnelle et apprentissage

Article 58

Formation professionnelle et apprentissage

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder les libertés nécessaires, d'une part à la fréquentation assidue des cours théoriques existant à proximité de l'exploitation indispensable à une formation professionnelle complète, d'autre part à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Lorsque les cours théoriques et les épreuves de l'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps à y consacrer est considéré comme temps de travail, tant en matière de salaire que de congés payés sous réserve de justification. *Le temps ainsi payé ne pourra être supérieur à une journée par semaine.**

CHAPITRE XII

Hygiène, Sécurité, Logement des travailleurs

Article 59-1

Hygiène et Sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Les moyens mécaniques de travail utilisés dans les exploitations devront être en parfait état de marche et munis des appareils de protection réglementaires.

Les outils à main doivent être en bon état et emmanchés solidement ; les puits, fosses et trappes doivent être munis de couvercles ou de garde-fous.

Les appareils de levage mus mécaniquement doivent être pourvus d'un frein ou de tout autre dispositif capable d'arrêter les manœuvres dans toutes les positions.

Article 59-2

Intempéries

(Avenant n° 40 du 20 avril 1990) "Lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries, il leur sera, au plus chaque année, attribué :

- une tenue de pluie ;
- une paire de bottes ;
- une paire de gants".

En cas d'intempéries prolongées constatées par décision gouvernementale, un horaire de travail réduit pourra être mis en application dans les pépinières. Cet horaire devra comporter néanmoins une durée journalière minimum de cinq heures. Le temps ainsi perdu pourra être récupéré ultérieurement et payé au tarif normal.

Article 60

Produits nocifs, Explosifs, Travaux insalubres

Les travailleurs occupés à la manipulation d'un produit insalubre, nocif ou dangereux doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection ainsi que toutes les instructions utiles à son emploi, dont ils assurent l'entretien et le bon état.

* *Phrase non étendue par arrêté du 27 mars 1975*

Leur sont notamment fournis des lunettes de protection, gants, masques, bottes et vêtements spéciaux lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes.

Des précautions doivent être prises pour les manipulations des explosifs et ce, compte tenu des dispositions du décret du 27 mars 1987.

En raison de la toxicité des produits employés et de leur persistance après application, l'employeur se réserve le droit d'interdire à son personnel de fumer. Dans la mesure du possible le même salarié ne traitera pas plus d'une journée d'affilée.

Pour raison d'hygiène, il est interdit de manger en travaillant.

Article 61

Travail des femmes et des enfants

Les femmes, les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et les apprentis ne peuvent être employés à des travaux insalubres, dangereux ou excédant leurs forces.

Article 62

Réparation des accidents du travail

L'employeur est tenu de toute diligence pour faire donner les premiers soins à un accidenté. Une boîte à pharmacie doit être prévue à cet effet dans chaque exploitation.

Article 63

Logement

Lorsque le logement de l'ouvrier est assuré par l'employeur, les conditions requises sont prévues par l'arrêté préfectoral en vigueur.

CHAPITRE XIII

Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail

Article 64

Contrat de travail à durée déterminée

(Avenant n° 35 du 10 février 1988) "I - Recours au contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée sera établi conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Il peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée :

- a) Au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- b) Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 121-1 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

Le contrat qui doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion, peut être renouvelé (Avenant n° 42 du 24 juin 1991) "une fois" pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement avant le terme initialement prévu.

La durée du contrat, compte tenu le cas échéant des renouvellements, ne peut excéder (Avenant n° 42 du 24 juin 1991) "dix huit mois".

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu :

- 1°) pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- 2°) pour des emplois à caractère saisonnier.

Dans les cas cités à l'alinéa précédent et à moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Le contrat à durée déterminée doit être obligatoirement écrit et comporter, outre la définition précise de son objet, les indications suivantes :

- lorsqu'il est conclu pour le motif visé au 1°) ci-dessus, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ou dans le cas visé au paragraphe I - b), de la nature des activités auxquelles participe le stagiaire durant son séjour dans l'entreprise ;

(Avenant n° 42 du 24 juin 1991) - "la durée de la période d'essai éventuellement prévue, fixée à deux jours pour les contrats inférieurs à un mois, trois jours pour les contrats compris entre un et deux mois et cinq jours au delà de deux mois ;

- l'intitulé de la convention collective ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire".

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

II - Indemnité de fin de contrat

Sauf dans le cas où il est conclu pour des emplois à caractère saisonnier, ou au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est égale à (Avenant n° 42 du 24 juin 1991) "6 %" du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure" (Avenant n° 42 du 24 juin 1991) "ou lorsque le salarié bénéficie d'un contrat à durée déterminée".

Article 65

Contrat de travail à durée indéterminée

(Avenant n° 35 du 10 février 1988) "Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, ainsi que la présente convention et notamment du respect de la procédure définie ci-après :

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

a) Procédure concernant les licenciements

Pour tout licenciement - individuel ou collectif, économique ou non -, à la seule exception des licenciements économiques de dix salariés et plus sur trente jours, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit mentionner l'objet de l'entretien et rappeler, de façon expresse, que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (Avenant n° 42 du 24 juin 1991) "ou lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative du personnel dans l'entreprise par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le Préfet. Dans ce dernier cas, la lettre précise l'adresse du service où la liste des conseillers est tenue à la disposition du salarié. L'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre".

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui, après l'entretien préalable, décide de licencier le salarié, doit 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 pour laquelle le salarié a été convoqué (le jour franc commence à 0 heure et finit à 24 heures).

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours), la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date de l'entretien préalable et quinze jours s'agissant d'un membre du personnel d'encadrement.

La lettre de licenciement doit énoncer le ou les motifs du licenciement. (Avenant n° 40 du 20 avril 1990) "En cas de licenciement pour motif économique, la lettre doit indiquer la priorité de réembauche dont bénéficie le salarié et les conditions de mise en œuvre de celle-ci".

b) Règles concernant les licenciements pour motif économique

I - Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés

De par l'accord national sur l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986, dans les entreprises employant moins de onze salariés, l'employeur qui envisage un licenciement économique doit, aussi longtemps que possible à l'avance et au moins quinze jours avant l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, avertir par écrit le ou les salariés concernés par un licenciement éventuel ainsi que la cellule de conversion en vue de permettre la préparation de la conversion des intéressés dans les meilleures conditions.

Dans ces mêmes entreprises agricoles, le salarié convoqué à un entretien préalable prévu au paragraphe a) ci-dessus, en vue d'un licenciement pour motif économique peut se faire assister soit par un autre salarié, membre du personnel de l'entreprise, soit par un salarié d'une autre entreprise relevant de la présente convention collective de travail. Dans ce dernier cas, le salarié appelé à assister à un entretien préalable, doit dès que possible en avvertir son employeur. Il dispose d'une autorisation d'absence payée au plus égale à deux heures.

L'employeur qui a convoqué à l'entretien préalable doit rembourser à l'employeur du salarié assistant, le montant des salaires ainsi avancés et les charges sociales correspondantes.

Dans les entreprises de moins de onze salariés, l'employeur peut également se faire assister au cours de l'entretien par un autre employeur relevant de la présente convention collective de travail.

II - Dispositions générales

Sans préjudice des dispositions rappelées ci-dessus, la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel est obligatoire sur le projet de licenciement de 2 à 9 salariés au cours d'une même période de 30 jours.

L'employeur doit proposer lors de l'entretien préalable à chaque salarié remplissant les conditions d'adhésion, la mise en œuvre d'une convention de conversion.

Ces licenciements doivent être portés à la connaissance du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement.

L'employeur est tenu de préciser à cette occasion, ses nom et adresse, la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les nom, prénom, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés, ainsi que la date de la notification des licenciements aux salariés concernés.

En cas de licenciements pour motif économique de dix salariés et plus sur trente jours, l'employeur devra respecter la procédure particulière résultant de l'application des articles L. 321-1 à L. 321-12 du code du travail."

Article 66

Durée du délai-congé

La durée du délai-congé réciproque est fixée comme suit :

- a) Personnel d'exécution : huit jours ;
- b) Personnel de bureau : un mois.

Toutefois, aucun salarié ne pourra être licencié qu'après un préavis d'un mois s'il justifie, chez son employeur, d'une ancienneté de service de six mois continus.

D'autre part, tout travailleur salarié qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à un délai-congé de deux mois.

Pour déterminer si un salarié a ou non la durée d'ancienneté requise pour bénéficier du délai-congé de deux mois, il n'est pas tenu compte des périodes au cours desquelles son contrat de travail était légalement suspendu, mais ces périodes n'interrompent pas l'ancienneté.

Pendant le préavis le salarié a droit au temps libre pour rechercher un autre emploi :

- (Avenant n° 42 du 24 juin 1991) - "1,5 jours ou 3 demi journées si le préavis est de 8 jours ;
- 3 jours ou 6 demi journées si le préavis est supérieur".

- c) Personnel d'encadrement :

La durée du délai-congé réciproque est fixée comme suit :

- Deux mois pour les cadres du troisième groupe ;
- Quatre mois pour les cadres du deuxième groupe ;
- Six mois pour les cadres du premier groupe.

Pendant le temps de préavis, le personnel d'encadrement disposera d'un temps de liberté de douze jours en ce qui concerne les cadres du premier et du deuxième groupes et de huit jours en ce qui concerne les cadres du troisième groupe pour rechercher un autre emploi. Ce temps libre sera fractionné en période n'excédant pas chacune trois jours pris alternativement au choix de chaque partie. Ces journées seront payées en cas de licenciement.

(Avenant n° 35 du 10 février 1988) "Pour les travailleurs handicapés, les mutilés de guerre et assimilés comptant pour plus d'une fois en application de l'article L. 323-4 du code du travail, en cas de licenciement, la durée du délai-congé est doublée sans pouvoir excéder trois mois. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque la durée du délai-congé fixée aux alinéas précédents est d'une durée au moins égale à trois mois".

Article 67 (abrogé par avenant n° 35 du 10 février 1988)

Article 67**

Indemnité de licenciement

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à un dixième de mois par année de présence dans l'entreprise (Avenant n° 40 du 20 avril 1990) "plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans".

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est (Avenant n° 40 du 20 avril 1990) "le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis".

Les conditions relatives à l'ancienneté s'apprécient de la même façon que pour le droit au préavis de deux mois prévu à l'article 66 ci-dessus.

Article 68**

Indemnité de licenciement du personnel d'encadrement

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le personnel d'encadrement bénéficie, après trois ans de présence, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement non cumulable avec celle (Avenant n° 35 du 10 février 1988) "qui fait l'objet de l'article 67 ci-dessus".

Cette indemnité n'est pas due si la rupture est motivée par une faute grave.

Le montant de cette indemnité sera calculé en valeur de mois de salaire global au moment de la cessation des fonctions du cadre et égale à :

- un tiers de mois de salaire par année de présence pour le cadre du troisième groupe ;
- un demi mois de salaire par année de présence pour le cadre du deuxième groupe ;
- un mois de salaire par année de présence pour le cadre du premier groupe.

Lorsqu'un cadre a successivement occupé des emplois de catégories différentes dans l'entreprise, le montant de l'indemnité sera calculé au prorata du temps passé dans chaque catégorie et suivant les modalités prévues pour chacune d'elles.

Quelle que soit l'ancienneté du cadre, le montant de l'indemnité ne pourra être supérieure à la valeur atteinte après douze ans de présence en qualité de cadre.

Cette indemnité de licenciement ne sera pas due dans le cas où le cadre aura atteint l'âge normal de la retraite.

Toutefois, le montant de l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à (Avenant n° 40 du 20 avril 1990) "celle prévue à l'article 67".

(Avenant n° 35 du 10 février 1988) Article 69

Départ à la retraite

I - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise à :

** (Avenant n° 35 du 10 février 1988) articles 68 et 69 deviennent respectivement 67 et 68

- un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des douze derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, est tenu de respecter le délai de préavis démission, *tel qu'il est prévu à l'article 66**.

II - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

1) Mise à la retraite (taux plein acquis)

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein. Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement.

L'employeur devra, néanmoins, respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'article 66.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise : un dixième de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise (Avenant n° 40 du 20 avril 1990) "majoré d'un quinzième après dix ans".

Le salaire de référence est le salaire moyen des douze ou trois derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2) Mise à la retraite (taux plein non acquis)

Si le salarié atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et qu'il ne peut prétendre à une pension de vieillesse à taux plein du régime de base, l'employeur qui souhaite néanmoins rompre le contrat de travail devra appliquer le droit commun du licenciement en rapportant la preuve du motif réel et sérieux de ce licenciement, en respectant la procédure prévue par l'article 65 et en versant à l'intéressé l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par les articles 67 ou 68 pour le personnel d'encadrement de la présente convention.

Article 70

Allocation de fin de carrière au personnel d'encadrement

A son soixante cinquième anniversaire, tout agent d'encadrement qui fait valoir ses droits à la retraite a droit à une allocation de fin de carrière. Par exception, il peut partir en retraite entre soixante et soixante-cinq ans, sans perdre son droit à l'allocation, dès lors qu'il a été reconnu inapte au travail par le médecin du travail.

L'allocation est égale à trois mois de salaire après quinze ans d'exercice dans une fonction d'encadrement dans l'entreprise.

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

Le cadre qui fait valoir ses droits à la retraite après son soixante cinquième anniversaire, ne peut bénéficier des dispositions qui précèdent.

D'un commun accord, représentant employeurs et salariés insistent pour que cet avantage, qui doit permettre dans de bonnes conditions le départ des cadres, soit donné à soixante-cinq ans et non au-delà, afin de permettre à des cadres plus jeunes de trouver un emploi.

* phrase non étendue par arrêté du 13 juin 1988

Article 71

Attestation de cessation de travail

L'employeur est tenu de délivrer au salarié quittant son emploi une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 72

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, conformément aux dispositions de l'article L .122-16 du code du travail.

Article 73

Reçu pour solde de tout compte

L'accord constaté lors de la résiliation d'un contrat de travail par un reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par le salarié, sous réserve qu'il en avise son employeur par pli recommandé avec accusé de réception dans les deux mois de la signature dudit accord. La dénonciation ne sera toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir.

Article 74

Libération du logement

A l'expiration du contrat de travail, le salarié devra évacuer le logement dont il jouissait à titre accessoire à ce contrat, dans les délais suivants :

Ouvrier marié :

En cas de démission : quinze jours ;
En cas de licenciement : trois mois.

Ouvrier célibataire :

En cas de démission : huit jours ;
En cas de licenciement : quinze jours.

Dans le cas de cessation du contrat par suite d'invalidité, départ en retraite ou décès du salarié, le délai est porté à six mois. Dans la limite de ces délais, les conditions d'occupation du logement, et notamment le montant des sommes dues à ce titre à l'ancien employeur, seront identiques aux conditions applicables pendant la durée du contrat de travail.

CHAPITRE XIV

Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

Article 75

Personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement visé par la présente convention* est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, dont le siège est à Paris (9ème), 22 rue de Clichy.

* phrase non étendue par arrêté du 27 mars 1975

Article 76

Autres personnels

1 °) Champ d'application

Tout employeur visé par la présente convention doit adhérer pour son personnel à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (C.A.M.A.R.C.A.), dont le siège est 8-10 rue d'Astorg, à Paris (8e).

2 °) Clauses transitoires

Les employeurs engagés par la signature des organisations parties à la présente convention qui, antérieurement à la conclusion de celle-ci, avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'agriculture, autre que celui sus indiqué, pourront continuer à être affiliés audit organisme sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné.

La même faculté est laissée sous la même réserve aux employeurs, non adhérents de l'une des organisations signataires, qui se seront affiliés avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention à un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'agriculture, autre que celui désigné ci-dessus.

3 °) Condition d'application

Seront affiliés tous les salariés dégagés de l'obligation scolaire.

4 °) Assiette des cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire réel brut.

5 °) Cotisations

La cotisation est répartie pour 40 % à la charge du salarié et 60 % à la charge de l'employeur.

CHAPITRE XV

DISPOSITIONS FINALES

Article 77

Dépôt

La présente convention sera remise à chacune des organisations syndicales signataires et cinq ampliations signées seront déposées au secrétariat-greffe du tribunal d'instance de Rouen.

(Avenant n° 40 du 20 avril 1990) Article 77 bis

Indemnisation des délégués en commission mixte

Le syndicat patronal signataire de la présente convention versera aux syndicats ouvriers, une indemnité égale à quatre heures de travail au coefficient 170 pour chaque délégué ouvrier présent dans la limite de six représentations par an.

Article 78

Date d'effet

La présente convention prendra effet à dater du 1er avril 1974.

Article 79

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

FAIT A ROUEN, le 27 mai 1974

(suivent les signatures)