

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 3 NOVEMBRE 1971
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS HORTICOLES
ET DES PEPINIERES DE LOIRE-ATLANTIQUE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 13 août 1974 (Journal officiel du 10 septembre 1974)

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES..... IV

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION1

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL..... 1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION..... 1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL2

CHAPITRE II - DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION2

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION2
ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION.....2
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 5 bis - COMMISSION DE SUIVI2

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE2

ARTICLE 6 - CONCILIATION ET ARBITRAGE2

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....3

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 7 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....3
ARTICLE 8 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)3
ARTICLE 8 (ex 9) - PROTECTION DU DROIT SYNDICAL3
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 9 - FORMATION SYNDICALE3

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « CHAPITRE V - DROIT SYNDICAL ».....3

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 10 – PARTICIPATION AUX COMMISSIONS.....3
ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL4
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 11 bis - LA SECTION SYNDICALE.....4

CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI, EMBAUCHAGE, PERMANENCE DE L'EMPLOI.....4

ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI.....4
ARTICLE 13 - CONTRAT DE TRAVAIL.....5
ARTICLE 14 - SUSPENSION DU CONTRAT5
ARTICLE 15 - MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE5
ARTICLE 16 - ACCIDENT DU TRAVAIL5
ARTICLE 17 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES EN COUCHES ET AUX HOMMES SATISFAISANT A LEURS OBLIGATIONS MILITAIRES.....6
ARTICLE 18 - PERMANENCE DE L'EMPLOI6
ARTICLE 19 - SALARIES SAISONNIERS.....6

CHAPITRE VII - EMPLOIS - SALAIRES6

SECTION I - DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....6

ARTICLE 20 - DEFINITION DES EMPLOIS6

SECTION II - MONTANT DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS PERMANENTS.....	9
ARTICLE 21 - MONTANT DES SALAIRES	9
ARTICLE 22 - REMUNERATION DES JEUNES	9
ARTICLE 23 - REMUNERATION DES APPRENTIS	9
ARTICLE 24 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)	9
SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE	9
ARTICLE 24 (ex 25) - REMUNERATIONS EN NATURE.....	9
SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	10
ARTICLE 25 (ex 26) - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE.....	10
SECTION V - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS.....	11
ARTICLE 26 (ex 27) - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	11
SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	12
ARTICLE 27 (ex 28) - PERIODICITE DE LA PAIE	12
ARTICLE 28 (ex 29) - BULLETIN DE PAIE	12
ARTICLE 29 (ex 30) - POLYVALENCE	12
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES.....	
13	
ARTICLE 30 (ex 30 bis) - MENSUALISATION	13
ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL	13
ARTICLE 32 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	14
ARTICLE 33 - ABSENCES - GARANTIE DE SALAIRE.....	14
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	
15	
ARTICLE 34 - CONGES PAYES ANNUELS	15
ARTICLE 35 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)	15
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 35 (ex 36) - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	15
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 36 - CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	16
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 36 bis - CONGE PARENTAL D'EDUCATION.....	16
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 36 ter - CONGE DE PRESENCE PARENTALE.....	17
CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL	
17	
ARTICLE 37 - ADHESION ET SOINS DE PREMIERE URGENCE	17
CHAPITRE XI - DEMISSION ET LICENCIEMENT	
18	
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE »	18
(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 39 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE - DUREE DU DELAI - CONGE »	18
ARTICLE 40 - DEROGATIONS	19
ARTICLE 41 - DOMMAGES - INTERETS.....	19
ARTICLE 42 - INDEMNITE MINIMUM DE LICENCIEMENT.....	19
ARTICLE 43 - RECHERCHE D'EMPLOI	19
ARTICLE 44 - CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	20

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 45 - ORDRE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE.....20

CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES, DES FEMMES ET DES TRAVAILLEURS HANDICAPES20

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 46 - DISPOSITIONS PARTICULIERES »20

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ».....20

ARTICLE 47 - COURS THEORIQUES20

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « CHAPITRE XIII bis - FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE21

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « CHAPITRE XIV - COUVERTURE DES RISQUES21

MALADIE ET ACCIDENTS ».....21

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 48 - COUVERTURE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL21

CHAPITRE XV - HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS21

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 49 - HYGIENE - INSTALLATIONS SANITAIRES21

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 50 – SECURITE DU PERSONNEL.....21

ARTICLE 51 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)22

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 51 (ex 52) - PRODUITS PHYTOSANITAIRES - TRAVAUX
INSALUBRES22

ARTICLE 53 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)22

ARTICLE 52 (ex 54) - INTEMPERIES22

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 53 (ex 55) - CANICULE22

CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE23

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 54 (ex 56) - RETRAITE COMPLEMENTAIRE.....23

CHAPITRE XVII - AVANTAGES ACQUIS23

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 55 (ex 57) - AVANTAGES ACQUIS23

CATEGORIES D'EMPLOI 1

[ANNEXE1](#) - BAREME DES REMUNERATIONS

[ANNEXE2](#) – ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 11 MARS 2003 (salariés non cadres)

[ANNEXE3](#) - ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 17 FEVRIER 2006 (salariés cadres)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 3 novembre 1971 concernant les salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de LOIRE-ATLANTIQUE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 14.04.1972	Salaires au 1.04.72 + Articles 3, 32 et 33
Avenant n° 2 du 05.07.1972	Salaires au 1.07.72 + Articles 3 et 33
Avenant n° 3 du 23.10.1972	Salaires au 1.10.72 + Articles 20 et 55
Avenant n° 4 du 27.02.1973	Salaires au 1.02.73 + Articles 20 et 26
Avenant n° 5 du 11.05.1973	Salaires au 1.05.73 + Articles 2 et 33
Avenant n° 6 du 03.10.1973	Salaires au 1.10.73
Avenant n° 7 du 12.10.1973	Articles 31 et 32
Avenant n° 8 du 23.01.1974	Salaires au 1.01.74 + Articles 3 et 20
Avenant n° 9 du 29.04.1974	Salaires au 1.05.74 + Articles 20, 32 et 33
Avenant n° 10 du 09.12.1974	Salaires au 1.12.74
Avenant n° 11 du 12.06.1975	Salaires au 1.06.75 et 1.09.75 + Articles 31, 32, 33 et 36
Avenant n° 12 du 07.10.1975	Articles 4, 7, 18, 22, 39, 40, 42, 48 et 57
Avenant n° 13 du 22.12.1975	Salaires au 1.01.76 et 1.04.76 + Articles 26 et 27
Avenant n° 14 du 28.06.1976	Salaires au 1.07.76 + Article 31
Avenant n° 15 du 22.10.1976	Salaires au 1.10.76
Avenant n° 16 du 14.04.1977	Salaires au 1.02.77 et 1.04.77 + Articles 20 et 26
Avenant n° 17 du 10.10.1977	Salaires au 1.10.77 + Article 26
Avenant n° 18 du 10.04.1978	Salaires au 1.01.78 et 1.04.78 + Article 31
Avenant n° 19 du 25.09.1978	Salaires au 1.09.78
Avenant n° 20 du 08.02.1979	Salaires au 1.01.79 + Article 33
Avenant n° 21 du 23.05.1979	Salaires au 1.05.79 + Articles 26 et 55
Avenant n° 22 du 17.10.1979	Salaires au 1.10.79
Avenant n° 23 du 28.01.1980	Salaires au 1.01.80 et 1.04.80 + Article 26
Avenant n° 24 du 13.06.1980	Salaires au 1.07.80 et 1.08.80 + Article 20
Avenant n° 25 du 14.11.1980	Salaires au 1.11.80 + Articles 26 et 27
Avenant n° 26 du 20.02.1981	Salaires au 1.02.81 et 1.04.81
Avenant n° 27 du 06.03.1981	Articles 23, 25, 26 et 33
Avenant n° 28 du 12.06.1981	Articles 12, 13, 15, 16, 25, 36, 38, 39, 41, 42, 46 et 47
Avenant n° 29 du 29.10.1981	Salaires au 1.07.81 et 1.10.81 + Articles 20, 27 et 31
Avenant n° 30 du 24.02.1982	Salaires au 1.02.82 + Article 33
Avenant n° 31 du 15.06.1982	Salaires au 1.06.82
Avenant n° 32 du 06.07.1982	Articles 6, 12, 13, 15, 16, 23, 32, 33, 36, 38, 39, 39 bis et 42
Avenant n° 33 du 16.11.1982	Salaires au 1.11.82 - 1.01.83 et 1.09.83

Avenant n° 34 du 08.02.1984	Salaires au 1.01.84 - 1.07.84 et 1.10.84
Avenant n° 35 du 17.02.1984	Article 33
Avenant n° 36 du 12.07.1984	Intitulé de la convention + Articles 1, 20, 26, 27 et 58
Avenant n° 37 du 28.03.1985	Salaires au 1.04.85 - 1.07.85 et 1.10.85
Avenant n° 38 du 03.03.1986	Salaires au 1.04.86 et 1.09.86
Avenant n° 39 du 18.03.1987	Salaires au 1.03.87 et 1.10.87
Avenant n° 40 du 18.03.1987	Article 33
Avenant n° 41 du 27.01.1988	Salaires au 1.02.88 et 1.10.88
Avenant n° 42 du 23.02.1988	Articles 13, 23, 26-6, 30 bis et 33
Avenant n° 43 du 11.04.1989	Salaires au 1.05.89 et 1.10.89
Avenant n° 44 du 11.04.1989	Articles 18 et 30 bis
Avenant n° 45 du 24.04.1990	Salaires au 1.05.90
Avenant n° 46 du 15.11.1990	Salaires au 1.11.90
Avenant n° 47 du 22.11.1990	Abrogation de l'article 33 c) (Accord Collectif de Prévoyance)
Avenant n° 48 du 17.01.1991	Salaires au 1.01.91
Avenant n° 49 du 10.09.1991	Salaires au 1.09.91
Avenant n° 50 du 08.10.1992	Salaires au 1.06.92 et 1.10.92
Avenant n° 51 du 08.10.1992	Article 23
Avenant n° 52 du 24.11.1993	Salaires au 1.11.93
Avenant n° 53 du 08.06.1994	Salaires au 1.06.94+ Articles 18,20,23,25,26,27,34,47 et 55 (Dispositions non étendues et non intégrées à la convention - Ensemble du texte renvoyé en Commission Mixte)
Avenant n° 54 du 14.12.1994	Article 20
Avenant n° 55 du 23.01.1995	Salaires au 1.02.95
Avenant n° 56 du 15.11.1995	Articles 18, 23, 25, 26, 27, 34, 47 et 55
Avenant n° 57 du 04.01.1996	Articles 4, 6, 12, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 34, 35, 36, 38, 39, 42, 46, et 55 (nouvel article 54) + suppression des articles 39 bis "Dispositions générales" - 52 "Animaux" et 59 (nouvel article 58) "Abrogation"
Avenant n° 58 du 19.07.1996	Salaires au 1.07.96
Avenant n° 59 du 19.07.1996	Articles 25 et 26
Avenant n° 60 du 30.09.1997	Salaires au 1.10.97
Avenant n° 61 du 25.11.1998	Salaires au 1.12.98
Avenant n° 62 du 25.11.1998	Article 27 1/ a)
Avenant n° 63 du 19.09.2000	Salaires au 1.10.00
Avenant n° 64 du 17.07.2001	Salaires au 1.07.01
Avenant n° 65 du 11.07.2002	Salaires au 1.07.02
Avenant n° 66 du 11.03.2003	Articles 12, 18, 32, 38 et 39
Avenant n° 67 du 10.07.2003	Salaires au 1.07.03
Avenant n° 68 du 13.07.2004	Salaires au 1.07.04 <i>(arrêté d'extension du 30.09.2004 paru au RAA n° 10 d'octobre 2004)</i>
Avenant n° 69 du 06.07.2005	Salaires au 1.07.05 <i>(arrêté d'extension du 23.09.2005 paru au RAA spécial n° 22 d'octobre 2005)</i>
Avenant n° 70 du 07.07.2006	Salaires au 1.07.06

Avenant n° 71 du 11.07.2007	Salaires au 1.07.07 <i>(arrêté d'extension du 19.11.2007 paru au RAA n° 12 de décembre 2007)</i>
Avenant n° 72 du 28.09.2007	Actualisation de la convention collective <i>(arrêté d'extension du 20.06.2008 paru au journal officiel du 28.06.2008)</i>
Avenant n° 73 du 11.07.2008	Salaires au 1.07.2008 <i>(arrêté d'extension du 27.10.2008 paru au RAA n° 11 de novembre 2008)</i>
Avenant n° 74 du 08.07.2009	Salaires au 1.07.2009 <i>(arrêté d'extension du 12.11.2009)</i>
Avenant n° 75 du 02.03.2011	Salaires au 1.03.2011
Avenant n° 76 du 30.01.2012	Salaires au 1.02.2012 <i>(arrêté d'extension du 09.08.2012 paru au RAA n° 72 du 17/08/2012)</i>
Avenant n° 77 du 24.05.2013	Salaires au 1.06.2013 <i>(arrêté d'extension du 19.09.2013 paru au journal officiel n° 0225 du 27/09/2013)</i>
Avenant n° 78 du 06.03.2014	Salaires au 1.03.2014 <i>(arrêté d'extension du 02.07.2014 paru au journal officiel n° 0159 du 11/07/2014)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 3 NOVEMBRE 1971,
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES DES EXPLOITATIONS HORTICOLES ET DES PEPINIERES
DE LOIRE-ATLANTIQUE**

o0°0o

En application des dispositions de la loi n° 50-205 du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs du travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- Le Syndicat des producteurs horticulteurs et pépiniéristes de Loire-Atlantique, d'une part et,

- Le Syndicat du personnel horticole C.F.D.T. de Loire-Atlantique,
- L'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T.de Loire-Atlantique,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitants Agricoles C.G.C.,
- L'Union départementale C.G.T.-F.O. des syndicats de salariés de Loire-Atlantique (*adhésion le 18 février 1983*),
- L'Union départementale C.F.T.C. de Loire-Atlantique (*adhésion le 26 juillet 2007*), d'autre part,

les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « La présente convention détermine les relations entre les employeurs et les salariés (y compris les apprentis qui sont légalement considérés comme des salariés) de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations horticoles et des pépinières. »

Les entreprises qui ont une activité mixte, susceptible de relever de plusieurs conventions, appliquent celle afférente à leur activité principale, *déterminée en fonction du nombre d'heures déclarées à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, au titre des deux années civiles précédentes. (*)*

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissements, lorsque ces 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 ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

(*) Ce membre de phrase reproduit en italique est exclu de l'extension.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Les entreprises dont le siège social est en Loire Atlantique, sont tenues aux obligations de la présente convention pour tous leurs salariés et apprentis, quel que soit le lieu de travail en France ou à l'étranger.

Les entreprises dont le siège social est hors du territoire de Loire-Atlantique et qui entretiennent, dans ce département, des terrains de culture ou des chantiers permanents ou non, sont tenus, pour leurs salariés travaillant sur ces terrains ou chantiers, aux obligations de la convention collective :

- en règle générale, du département de Loire-Atlantique,
- et par dérogation, du département de leur siège social, si s'applique, dans ce dernier, une convention collective plus favorable aux salariés que celle de Loire-Atlantique.

CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Si sa dénonciation intervient, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an précédée d'un préavis de 3 mois (L. 132.8 du Code du Travail). »

ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « La demande en révision, ou la dénonciation, peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires de la convention. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres organisations signataires et au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. »

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, commence à étudier les modifications demandées, ou la nouvelle convention, dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 5 bis - COMMISSION DE SUIVI**

A l'occasion de la négociation annuelle, un point sera mis à l'ordre du jour sur les adaptations nécessaires à la convention collective et sur l'interprétation de celle-ci. »

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 6 - CONCILIATION ET ARBITRAGE

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole de conciliation de Loire-Atlantique, créée au sein de la commission régionale agricole de conciliation de la Région des Pays de la Loire.

En cas de non conciliation, ils sont soumis à la procédure de médiation dans les conditions fixées par les articles R.524-1 et suivants du Code du Travail.

Si la médiation reste sans effet, ils sont soumis à l'arbitrage d'une commission, composée du médiateur, Président, assisté d'un agent du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et d'un agent de la Direction départementale de l'Agriculture et de la Forêt. ()*

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 7 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION** »

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève (L 122-45). »

ARTICLE 8 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)

ARTICLE 8 (ex 9) - PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

D'une façon générale, les employeurs, salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions de la loi du 27 avril 1956 tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 9 - FORMATION SYNDICALE** »

Les salariés peuvent bénéficier de congés lors de formations économique, sociale et syndicale, conformément aux dispositions de l'article L 451.1 et suivants du Code du Travail. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « CHAPITRE V - DROIT SYNDICAL »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 10 – PARTICIPATION AUX COMMISSIONS** »

Les employeurs sont tenus d'accorder les temps suffisants aux salariés, qui justifient, au moins huit jours à l'avance, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission ou juridiction administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Les absences résultant de l'application de ces dispositions ne donnent lieu ni à rémunération, ni à indemnité ou remboursement d'aucune sorte sauf lorsqu'elles sont motivées par la participation des représentants des salariés aux travaux des Commissions Mixtes créées par l'accord et autres réunions paritaires indemnisées.

Pour l'indemnisation des participants salariés aux travaux des commissions paritaires de branche, elle sera assurée conformément aux dispositions contenues dans l'accord national du 21 janvier 1992 sur la négociation collective en agriculture. »

(*) Cet alinéa reproduit en italique est exclu de l'extension.

ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Les dispositions législatives et réglementaires doivent être appliquées.

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs missions conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article L 421.1 et suivants du Code du Travail). »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 11 bis - LA SECTION SYNDICALE**

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'exploitation, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L.411-1 du Livre IV du code du travail.

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

Les panneaux sont mis à disposition de chaque organisation syndicale, au siège de l'exploitation ou de l'entreprise et dans chacune de ses annexes, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'exploitation.

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

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

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, en dehors du temps de travail dans un local qui sera mis à disposition par l'employeur ou à défaut dans le vestiaire rendu disponible, une demi heure après la fin du travail. »

CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI, EMBAUCHAGE, PERMANENCE DE L'EMPLOI

ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « L'employeur donne les moyens nécessaires au salarié embauché pour pouvoir effectuer sa période d'essai dans de bonnes conditions. »

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

Quelle que soit la durée du contrat, 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 l'emploi occupé.

Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à :

(Avenant n° 72 du 28.09.2007)

« - 1 mois pour le personnel d'exécution des exploitations
et pour le personnel des bureaux et des magasins annexes,

Cette période est renouvelable une fois sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine. En cas de rupture du contrat pendant ce renouvellement, un préavis d'une semaine sera respecté. »

- 3 mois pour les cadres des troisième et deuxième groupes,

- 1 an pour les cadres du premier groupe.

En ce qui concerne le contrat de travail à durée déterminée, en application des dispositions de l'article L.122-3-2 du Code du Travail, il peut être prévu une période d'essai, à l'intérieur du contrat.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

ARTICLE 13 - CONTRAT DE TRAVAIL

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Le contrat de travail est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, signé par l'employeur et le salarié. Un exemplaire est remis à chaque signataire. »

Cet acte précise obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, l'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Le contrat à durée déterminée doit être constaté par écrit dès son embauchage. Il doit comporter, obligatoirement, outre la définition précise de son objet, les mentions énumérées à l'article L.122-3-1 du Code du Travail, notamment la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Quelles que soient la nature et la durée du contrat, il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Le contrat de travail intermittent sera appliqué selon les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié notamment par l'avenant n° 5 du 9 novembre 1987.

ARTICLE 14 - SUSPENSION DU CONTRAT

Sont suspendus les effets des contrats de travail des ouvriers qui subissent un arrêt de travail consécutif à la cessation ou à la réduction temporaires de l'activité de l'exploitation pour cause de force majeure.

ARTICLE 15 - MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVÉE

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Toute interruption de travail résultant d'une maladie, d'un accident de la vie privée ou d'un accident du trajet dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à trois mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période de trois mois sus-visée, le salarié malade ou accidenté est réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle. »

ARTICLE 16 - ACCIDENT DU TRAVAIL

Les règles énoncées à l'article précédent ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié. A l'issue de cette suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi ou un emploi similaire, le salarié est réintégré dans les conditions prévues à l'article L.122-32-4 du Code du Travail et s'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, sa réintégration doit se faire conformément aux dispositions de l'article L.122-32-5.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES EN COUCHES ET AUX HOMMES SATISFAISANT A LEURS OBLIGATIONS MILITAIRES

Les effets des contrats de travail intéressant les femmes en couches et les hommes satisfaisant à leurs obligations militaires, sont simplement suspendus, ceci dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

ARTICLE 18 - PERMANENCE DE L'EMPLOI

Est considéré comme permanent le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 19 - SALAIRES SAISONNIERS

Les salariés saisonniers, de l'un ou l'autre sexe, 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,
- de leur temps de présence et des avantages attachés à ce temps de présence (salaires, primes d'ancienneté, etc...).

CHAPITRE VII - EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - Définition et classification des emplois

ARTICLE 20 - DEFINITION DES EMPLOIS

PREAMBULE

La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul mais par le niveau de compétence et la capacité d'initiative requis pour l'exécution des tâches du poste donné.

Le changement d'emploi du salarié pour un niveau de qualification supérieur comporte une période probatoire de trois mois renouvelable une fois. Ce délai peut être réduit par convention expresse entre les parties. Pendant et à l'issue de celui-ci, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi précédent.

Les emplois occupés par les salariés, de l'un ou l'autre sexe, visés par la présente convention sont classés et affectés de coefficients hiérarchiques comme il est dit ci-après :

DEFINITION DES EMPLOIS	COEF.
<p data-bbox="368 1686 1182 1731" style="text-align: center;">I - PERSONNEL D'EXECUTION DES EXPLOITATIONS</p> <p data-bbox="169 1798 652 1832"><u>NIVEAU 1 - EMPLOIS D'EXECUTANTS</u></p> <p data-bbox="169 1861 1385 2011"><u>Echelon 1</u> - Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.</p>	110

Echelon 2 - Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière. L'exécution requiert un temps d'adaptation par apprentissage, nécessitant la maîtrise des savoir-faire manuels. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.
Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

120

NIVEAU 2 - EMPLOIS SPECIALISES

Echelon 1 - Les tâches d'exécution sont plus complexes et requièrent une attention plus grande (utilisation de machines pré-réglées). Le salarié est responsable du matériel. Il détecte les anomalies simples. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Ces tâches sont réalisées après une période d'apprentissage.

210

Echelon 2 - L'emploi peut comporter la participation occasionnelle à des travaux plus qualifiés sous la surveillance d'un supérieur hiérarchique.

Le salarié est responsable de l'entretien courant du matériel dont il a la charge selon les consignes reçues.

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

220

Les deux échelons du **NIVEAU 2** correspondent aux **REFERENTIELS TECHNIQUES du CAPA** ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience.

NIVEAU 3 - EMPLOIS QUALIFIES

Echelon 1 - L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées, réalisées à partir d'instructions reçues journalièrement.

Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail. Il est capable d'ajuster, d'évaluer, de régler et d'entretenir le matériel nécessaire à l'exécution de son travail. Il a la capacité de déceler les anomalies et les pannes élémentaires (culture et matériel).

Il prend les initiatives nécessaires à la bonne exécution du travail.

Son souci de qualité sera présent et sera entretenu par des efforts de formation adaptée.

Son niveau lui permet de guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples.

310

Echelon 2 - Emploi qualifié comparable à l'emploi de l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large dans le cadre de la mission confiée.

Il requiert du salarié :

- la capacité de s'adapter aux changements en prenant des initiatives,

- la capacité de conduire éventuellement un stagiaire ou un apprenti,

- la capacité d'évaluer les résultats de son travail à posteriori,

- la capacité de corriger les anomalies perçues (matériel et culture),

- la capacité de veiller à la sécurité des personnes et de leur environnement.

320

Les deux échelons du **NIVEAU 3** correspondent aux **REFERENTIELS TECHNIQUES du BEPA** ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience.

NIVEAU 4 - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES

Echelon 1 - Emploi comportant, pour le salarié, l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives renouvelées périodiquement, concernant notamment la planification du travail et les résultats attendus.

L'emploi requiert des connaissances et une expérience professionnelle permettant de participer aux décisions techniques, d'utiliser au mieux les moyens mis à disposition. Le titulaire de l'emploi est capable d'observer, d'apprécier l'état des cultures ou des matériels utilisés, et d'en rendre compte au responsable hiérarchique ou au chef d'entreprise.

410

Echelon 2 - Emploi comparable à l'emploi de l'échelon 1 mais comportant en outre la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité (relation avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement de données sur informatique...).

Il peut, en cas de nécessité, assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation. Il peut aussi, en cas de besoin, assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail en équipe.

420

Les deux échelons du **NIVEAU 4** correspondent aux **REFERENTIELS TECHNIQUES** du BTA ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience.

II - PERSONNEL DES BUREAUX ET MAGASINS ANNEXES D'UNE EXPLOITATION HORTICOLE, D'UNE PEPINIERE

A - EMPLOYES DE BUREAU

Employé de bureau 1er échelon - Agent qui travaille sur machine à écrire sans connaissance de la profession d'employé de bureau de l'horticulture, des pépinières et des entreprises de jardins et exerçant dans l'une de ces branches, depuis moins d'un an.

120

Employé de bureau 2ème échelon - Agent titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'employé de bureau, justifiant d'une connaissance relative de la profession d'employé de bureau de l'horticulture, des pépinières et des entreprises de jardins et d'au moins un an de service dans un ou plusieurs établissements de l'une de ces trois branches.

210

Employé de bureau 3ème échelon - Agent titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'employé de bureau, exerçant depuis plus d'un an, dans un établissement quelconque ou possédant une connaissance suffisante de la profession d'employé de bureau de l'horticulture, des pépinières et des entreprises de jardins.

220

Employé de bureau très qualifié - Agent qui possède une connaissance complète de la profession d'employé de bureau de l'horticulture, des pépinières et des entreprises de jardins et peut assurer convenablement tous les travaux courants.

310

B - EMPLOYES DE MAGASINS

Vendeur non qualifié - Vendeur non titulaire du certificat d'aptitude professionnelle aux travaux des exploitations horticoles, des pépinières et des entreprises de jardins.

120

Vendeur qualifié - Vendeur titulaire du certificat d'aptitude professionnelle aux travaux des exploitations horticoles, des pépinières et des entreprises de jardins et vendeur non titulaire de ce diplôme mais exerçant cette profession depuis deux ans au moins.

220

Vendeur très qualifié - Vendeur titulaire du certificat d'aptitude professionnelle aux travaux des exploitations horticoles, des pépinières et des entreprises de jardins, exerçant cette profession depuis deux ans au moins et faisant preuve de capacité et d'habileté au dessus du niveau moyen.

310

III - PERSONNEL D'ENCADREMENT

Cadre 3ème groupe - Agent chargé de répartir le travail entre les salariés et de surveiller sa bonne exécution, suivant des directives fréquentes et précises.

500

Cadre 2ème groupe - Agent chargé de diriger l'ensemble des travaux de l'exploitation suivant des instructions générales périodiquement renouvelées.

600

Cadre 1er groupe - Agent chargé d'administrer l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une très large part à l'initiative personnelle. Cet agent assure la bonne marche de l'établissement dont il a la responsabilité.

700

SECTION II - Montant des salaires des travailleurs permanents

ARTICLE 21 - MONTANT DES SALAIRES

Le salaire est défini, pour chaque emploi, en fonction des compétences et des savoir-faire requis.

A chaque échelon, et donc pour chaque valeur de salaire horaire, correspond un coefficient ou indice. Cet indice ou coefficient figure sur le bulletin de paie.

Les indices ou coefficients sont mentionnés à l'article 20, en regard de la définition des emplois.

Les salaires horaires et mensuels figurent en annexe I de la présente convention.

ARTICLE 22 - REMUNERATION DES JEUNES

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « La rémunération horaire des salariés âgés de moins de dix-huit ans est égale à la rémunération correspondant à l'emploi de l'échelon 1 - NIVEAU 1, sous réserve de l'application du SMIC : »

- 20 % si le salarié est âgé de seize ans,
- 10 % si le salarié est âgé de dix-sept ans.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune salarié justifie de six mois de pratique professionnelle.

ARTICLE 23 - REMUNERATION DES APPRENTIS

La rémunération horaire des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est égale dès le début du mois suivant l'anniversaire à :

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT	AGE DE L'APPRENTI			
	moins de 18 ans	18 -19 - 20 ans	21 - 22 ans	23 ans et plus
1ère année	25 %	41 %	53 %	55 %
2ème année	50 %	60 %	70 %	75 %
3ème année	60 %	70 %	78 %	78 %

du salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.).

A l'issue de l'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle correspondant au coefficient 120 (NIVEAU 1 - Echelon 2).

ARTICLE 24 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)

SECTION III - Rémunérations en nature

ARTICLE 24 (ex 25) - REMUNERATIONS EN NATURE

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

Les différentes fournitures ou denrées sont estimées au prix à la production si elles proviennent de l'exploitation, au prix à la consommation en cas contraire.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Le prix journalier de la nourriture du salarié est fixé, à compter du 1er janvier 2007 à 8,40 euros et, pour un seul repas, à la moitié de cette somme.

La valeur mensuelle du logement et des avantages accessoires est fixée, à compter du 1er janvier 2007, à 60 euros lorsque le logement comporte une pièce principale et, 32 euros par pièce, dans les autres cas.

Les montants mentionnés en euros sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac, qui est prévu pour l'année civile considérée, dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche. Le barème des montants est établi et diffusé par la Caisse centrale de mutualité sociale agricole. »

En aucun cas, les retenues au titre de la nourriture ou du logement ne peuvent avoir pour effet d'amener le jeune travailleur à effectuer un remboursement en espèces au profit de son employeur.

En ce qui concerne les apprentis, les déductions au titre des rémunérations en nature, ne peuvent excéder 75 % de la retenue fixée pour les autres salariés ni, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire brut.

Le logement des apprentis doit répondre aux conditions minima édictées en matière de logement des salariés agricoles par le décret n° 95-978 du 24 août 1995, en application de l'article 65 de la loi n° 95-95 du 1er février 1995.

SECTION IV - Primes accessoires du salaire

ARTICLE 25 (ex 26) - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE

Aux salaires ci-dessus, s'ajoutent des primes attribuées comme il est dit ci-après :

1/ Prime d'ancienneté - Une prime d'ancienneté est payée en fin de mois, ou en cas de départ du salarié en cours de trimestre, le jour du départ.

Elle est calculée par application des pourcentages suivants aux salaires bruts perçus ou dus au titre du mois ou de la période courant du premier jour du trimestre au jour du départ, en cas de départ en cours de trimestre :

- 2 % après deux ans d'ancienneté, en qualité de salarié dans l'établissement,
- 3 % après quatre ans d'ancienneté,
- 4 % après sept ans d'ancienneté,
- 5 % après douze ans d'ancienneté.

Ce pourcentage reste inchangé au-delà de douze ans d'ancienneté.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **2/ Prime de vacances** - Une prime de vacances est payée aux salariés justifiant de douze mois de service sur l'exploitation. Le montant de la prime de vacances est calculé suivant la formule suivante : taux du coefficient 110 en vigueur au 1^{er} janvier x 35 heures x 0,7.

En cas de départ du salarié, la prime est versée le jour du départ. Son montant est calculé au prorata du temps de service et du temps de travail chez l'employeur. La prime n'est pas due en cas de congédiement pour faute lourde. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **3/ Outillage** - L'employeur est tenu de fournir, à chaque salarié, tous les outils nécessaires à l'exécution du travail et d'en assurer l'entretien. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **4/ Indemnité de vêtements de travail** - Une indemnité dite de "vêtements de travail" est allouée, chaque année au salarié. Son montant est égal à dix sept fois le salaire minimum de croissance en vigueur au 31 décembre de l'année en cours. Cette indemnité n'est pas due en cas de fourniture du vêtement de travail par l'employeur.

Elle est payable au 31 décembre, aux salariés ayant, à cette date, six mois de présence sur l'exploitation. Elle s'ajoute à l'indemnité de vêtements de pluie visée à l'article 52 ci-après, lorsqu'elle est versée au salarié. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **5/ Prime de fin d'année** - Une gratification de fin d'année est allouée à tous les salariés, ayant au moins douze mois d'ancienneté au 31 décembre de l'année. »

Elle est égale à cent vingt fois le salaire horaire de décembre.

Elle est payable avec la rémunération du mois de décembre. Elle peut être étalée avec l'accord du salarié sur une période ne dépassant pas le 30 avril.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Lorsqu'au cours d'une même année civile, un salarié a travaillé de manière intermittente ou à temps partiel, la prime de fin d'année est payée au prorata du temps travaillé, sauf démission ou faute grave. »

Cette dernière restriction n'est pas opposable aux salariés qui partent en retraite.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **6/ Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés (autres que le 1^{er} mai)** - Les heures de travail effectuées un dimanche et un jour férié autre que le 1^{er} mai sont majorées de 50 % sans préjudice des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **7/ Allocation de fin de carrière** - A l'occasion du départ à la retraite, s'il désire bénéficier des dispositions relatives à la retraite, tout salarié a droit à une allocation de fin de carrière. Cette allocation est égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 1 mois ½..... de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité 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, 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. »

SECTION V - Indemnités de déplacements

ARTICLE 26 (ex 27) - INDEMNITES DE DEPLACEMENT

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Des indemnités de déplacement sont allouées aux salariés qui travaillent sur des lieux de travail éloignés et ce, dans les conditions suivantes :

1/ Petits déplacements - Le salarié appelé à effectuer des travaux sur un lieu de travail inhabituel, à vol d'oiseau, de cinq kilomètres ou plus du siège de l'établissement, a droit à :

a) une indemnité dite "de panier" fixée à dix euros par repas. Cette indemnité n'est pas due si la nourriture est fournie aux frais de l'employeur.

b) dans l'hypothèse où le salarié ou l'apprenti utiliserait son véhicule personnel, une indemnité kilométrique sur la base du barème de l'administration fiscale.

c) les frais occasionnés par les déplacements effectués par les salariés et apprentis pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu sont à la charge de l'employeur.

2/ Grands déplacements - Le salarié ou l'apprenti en grands déplacements, c'est-à-dire qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir à son foyer, est remboursé de ses frais de transport, de son domicile au lieu de travail et vice versa, calculés au tarif minimum du transport public utilisé.

Les dépenses de nourriture et de logement sont supportées par l'employeur.

En outre, le salarié ou l'apprenti, en grands déplacements, pendant sept jours ou plus, a droit, par jour ouvrable ou non, au cours duquel il s'est trouvé éloigné de son domicile, à une indemnité d'éloignement égale au produit de 1,10 par le salaire horaire afférent au coefficient 100.

Est à la charge de l'employeur, un voyage du lieu de travail au domicile du salarié et vice versa :

- chaque semaine, si le lieu de travail se trouve éloigné du siège de l'entreprise d'une distance inférieure à cent cinquante kilomètres,

- chaque quinzaine, si le lieu de travail se trouve éloigné du siège de l'entreprise d'une distance comprise entre cent cinquante et un kilomètres et trois cents kilomètres,

- chaque mois, si le lieu de travail se trouve éloigné du siège de l'entreprise d'une distance comprise entre trois cent un et mille kilomètres,

- tous les deux mois, si le lieu de travail se trouve éloigné du siège de l'entreprise d'une distance supérieure à mille kilomètres.

3/ Temps de déplacement - La durée effective des voyages occasionnés par les déplacements est rémunérée comme temps de travail, mais n'est pas prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires. »

4/ Frais de visite médicale - *Les frais de visite médicale et les pertes de salaires entraînés par la visite périodique de validation du permis de conduire "catégorie C" du chauffeur permanent, sont à la charge de l'employeur. (*)*

SECTION VI - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 27 (ex 28) - PERIODICITE DE LA PAIE

La paie se fait pendant les heures de travail, au moins une fois par mois, et en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

ARTICLE 28 (ex 29) - BULLETIN DE PAIE

Un bulletin de paie est obligatoirement délivré lors de chaque paiement, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 29 (ex 30) - POLYVALENCE

Les salariés, appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle, conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

(*) Ce paragraphe reproduit en italique est exclu de l'extension.

CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES

ARTICLE 30 (ex 30 bis) - MENSUALISATION

Sont applicables les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié notamment par l'avenant n° 5 du 9 novembre 1987, en ce qui concerne la mensualisation et la variation d'horaires.

La rémunération mensualisée s'applique sans condition d'ancienneté conformément à l'article 49 de la Loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 sur la base de la durée légale.

ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL

1/ Temps de travail

a) Les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Il ne peut être dérogé à cette règle que pendant cinq mois par an, au cours desquels la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 5 jours ½ ou 6 jours et, dans ce dernier cas, avec un minimum d'une demi-journée de travail. »

Quand il s'agit d'une exploitation produisant des fleurs coupées, les horaires de travail sont aménagés, quelle que soit la période de l'année, de façon telle que les salariés et apprentis bénéficient, en plus du repos hebdomadaire et des congés légaux ou conventionnels, d'une demi-journée de liberté se situant le samedi après midi ou le lundi matin alternativement.

Dans tous les cas, lorsque les heures de travail sont réparties sur cinq jours et demi, c'est-à-dire lorsque le salarié, outre le repos hebdomadaire, ne bénéficie que d'une demi-journée de liberté, deux demi-journées de liberté de deux semaines consécutives peuvent être groupées en une journée de liberté par quinzaine.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **b)** La durée des déplacements, en cours de journée d'un chantier à l'autre est comptée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

A l'embauche, la durée des déplacements du siège de l'entreprise au chantier est rémunérée sur la base du salaire horaire de l'ouvrier intéressé et est prise en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

A la débauche, la durée des déplacements du chantier au siège de l'entreprise est rémunérée sur la base du salaire horaire de l'ouvrier intéressé. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **2/ Jours fériés (autres que le 1^{er} mai)**

Tous les jours fériés légaux, dès lors qu'ils se situent un jour habituellement travaillé, sont chômés et payés dans les conditions suivantes :

a) le jour férié est chômé

Le salarié bénéficie du maintien du salaire pour toute heure non travaillée du fait du chômage de ce jour. Toutefois ces heures indemnisées ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant du salaire.

b) le jour férié est travaillé

Dans les entreprises et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les heures effectuées par les salariés le jour férié, outre les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs prévus par la loi, sont rémunérées au taux horaire de base majoré de 50 % (article 26-6).

3/ 1^{er} Mai

Le 1^{er} mai est chômé et payé conformément aux dispositions légales en vigueur (article L 222.6 et L 222.7 du Code du Travail).

4/ Jour de solidarité

En application des dispositions légales, il est convenu de fixer la date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures pour un temps plein. Les heures effectuées au-delà seront, le cas échéant, prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires. Néanmoins, toute entreprise relevant de la branche est libre de déterminer le jour supplémentaire travaillé par un accord entre l'employeur et chacun de ses salariés :

- soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- soit un jour RTT, lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur l'année ;
- soit tout autre jour précédemment non travaillé, en application des modalités d'organisation de l'entreprise ;
- ou de fractionner les 7 heures sur l'année.

Les salariés ayant changé d'employeur et se trouvant dans le cas où il leur est demandé d'effectuer à nouveau une journée de solidarité peuvent, au choix, refuser de travailler durant cette journée sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, ou travailler durant cette nouvelle journée de solidarité et être rémunérés.

Le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail. »

ARTICLE 32 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « La durée normale du travail est fixée par le code du travail ainsi que la rémunération des heures supplémentaires. »

ARTICLE 33 - ABSENCES - GARANTIE DE SALAIRE

a) Absences - Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absences, les maladies ou accidents, médicalement constatés, dont sont victimes les salariés et apprentis, leurs conjoints, ascendants, descendants et alliés au même degré.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur et ceci, dans les quatre jours. »

b) Garantie de salaire mensuel - *(Avenant n° 72 du 28.09.2007)* « Sauf absence du fait du travailleur, l'employeur garantit, chaque mois, aux seuls salariés, à temps complet, un gain minimum égal au produit de cent cinquante et une heure soixante sept par le salaire horaire afférent à l'emploi occupé, ceci même si ces cent cinquante et une heure soixante sept n'ont pas été travaillées, notamment en raison des intempéries. Cette garantie est proportionnelle au temps de travail effectué, pour les salariés à temps partiel. »

Lesdites dispositions ne font évidemment pas obstacle au paiement, dans les conditions de l'article 32, des heures supplémentaires hebdomadaires effectivement travaillées.

c) Allocations compensatrices de perte de salaire versées par l'employeur

Dispositions abrogées par l'avenant n° 47 du 22 novembre 1990.

(Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident sont désormais régies par l'accord de prévoyance inter-branches du 11 mars 2003 dont le contenu figure en annexe II de la convention).

CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 34 - CONGES PAYES ANNUELS

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de l'application des règles suivantes plus favorables aux salariés.

Avec l'accord du salarié, les congés payés peuvent être fractionnés en plusieurs périodes. Dans ce cas, l'une des périodes sera au moins de 18 jours ouvrables consécutifs.

La valeur de la rémunération afférente à chaque période de congés est versée avec le salaire du mois considéré.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Conformément à l'article L 223.8 du Code du Travail, il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à six et, un seul, lorsqu'il est compris entre trois et cinq. »

ARTICLE 35 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 35 (ex 36) - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX** »

Un congé est accordé aux salariés à l'occasion de certains événements.

Ce congé est fixé ainsi qu'il suit, indépendamment des alliances ou circonstances qui ont engendré le lien de parenté :

• Mariage ou PACS d'un salarié	4 jours payés
• Mariage d'un enfant	1 jour payé
• Naissance ou adoption	3 jours payés
• Décès du conjoint, enfant	3 jours payés
• Décès du père ou mère	3 jours payés
• Décès du beau-père ou belle-mère	3 jours payés
• Décès d'un frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	2 jours dont 1 payé
• Décès d'un grand-parent	2 jours dont 1 payé
• Décès d'un petit enfant	2 jours non payés
• Mariage d'un petit enfant	2 jours non payés

Un congé non payé d'une durée suffisante est accordé aux salariés pour leur permettre de prendre part à toute consultation électorale prévue par la loi.

Les congés exceptionnels ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé annuel. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 36 - CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE** »

En application des dispositions légales et réglementaires, tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure. Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Le salarié doit adresser à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne assistée souffre effectivement de la pathologie susmentionnée.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

A l'issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 36 bis - CONGE PARENTAL D'EDUCATION** »

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions ci-dessus.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :

1°/ le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial ;

2°/ le salarié exerçant à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions ci-dessus.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 36 ter - CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants a le droit de bénéficier, d'un congé de présence parentale dans les conditions définies à l'article L 122.28-9 du Code du Travail.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier d'un congé de présence parentale, ainsi qu'un certificat médical.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à l'article L. 122-28-2. »

CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 37 - ADHESION ET SOINS DE PREMIERE URGENCE

Les employeurs doivent adhérer, pour tous leurs salariés et apprentis, à un service de médecine du travail agricole.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Des produits pharmaceutiques permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs accidentés, doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque établissement et de chaque succursale. Ils sont déterminés après avis du médecin du travail. »

CHAPITRE XI - DEMISSION ET LICENCIEMENT

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE** »

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L.122-1 et suivants du Code du Travail. Il conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf faute grave ou force majeure, appréciée par la juridiction compétente, il ne peut être rompu avant cette date par la volonté d'une seule des parties, sauf par le salarié qui justifie avoir été par ailleurs embauché pour une durée indéterminée.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 39 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE - DUREE DU DELAI-CONGE** »

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser, à tout moment, à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par les articles L.122-4 et suivants du Code du Travail sur le préavis et l'entretien préalable et par les articles L.321-1 et 7 qui régissent le contrôle de l'emploi et les licenciements pour cause économique, ainsi que celles édictées ci-après :

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Sauf accord entre les parties ou faute grave appréciée par la juridiction compétente, la notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat d'un délai-congé fixé à :

a) En cas de démission

- six jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié ayant moins de six mois de services continus sur l'exploitation ;

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « - un mois, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins six mois de services continus sur l'exploitation ; »

- trois mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre, indifféremment des troisième, deuxième et premier groupes.

b) En cas de licenciement

- six jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié ayant moins de six mois de services continus sur l'exploitation,

- un mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus chez le même employeur comprise entre six mois et deux ans,

- deux mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus chez le même employeur d'au moins deux ans ;

- trois mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre, indifféremment des troisième, deuxième et premier groupes.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **c) En cas de licenciement économique** »

En cas de réintégration dans leur emploi, ces salariés conservent le bénéfice de leur ancienneté dans l'entreprise. »

ARTICLE 40 - DEROGATIONS

Par dérogation aux règles précédentes :

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « S'il s'agit d'un salarié, logé, à titre d'accessoire de son contrat de travail, la dénonciation du contrat, du fait de l'employeur, doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de trois mois. »

Dans tous les cas, le salarié démissionnaire ou congédié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, doit libérer ce logement dès que son contrat de travail est venu à expiration.

ARTICLE 41 - DOMMAGES - INTERETS

Si les délais de préavis fixés aux deux articles précédents ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une somme correspondant aux salaires (espèces + valeur des rémunérations en nature) qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité n'exclut pas l'attribution, à la partie lésée, de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente sous réserve des articles L.145-1 et R.145-1 du Code du Travail.

ARTICLE 42 - INDEMNITE MINIMUM DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Tout salarié lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur bénéficie, sauf en cas de faute grave, d'une indemnité de licenciement dont le montant ne peut être inférieur :

- pour un licenciement fondé sur un motif économique : deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise et, à partir de 10 ans d'ancienneté, deux dixièmes de mois de salaire plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans,
- pour tout autre motif : un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté et, à partir de dix ans d'ancienneté, un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois de salaire par année d'ancienneté au delà de dix ans. Conformément à l'article L.122-32-6 du Code du Travail, cette indemnité est au moins égale au double de celle fixée ci-dessus pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les mois de service accomplis au delà des années pleines sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis. »

ARTICLE 43 - RECHERCHE D'EMPLOI

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à des heures rémunérées, au moins égales à deux demi-journées si le préavis est de six jours, à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou de deux mois. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un cadre des troisième, deuxième et premier groupes les heures ci-dessus visées sont portées à un total de douze jours ouvrables devant être fractionnés en plusieurs périodes au gré du salarié dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au cadre. »

ARTICLE 44 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

Dès la notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 45 - ORDRE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE** »

Tout licenciement pour raison économique n'intervient qu'après consultation du ou des délégués syndicaux et du personnel.

Le choix du ou des salariés congédiés est fonction notamment des critères, suivant :

- les capacités professionnelles appréciées par catégorie,
- l'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'emploi,
- les charges de famille et en particulier celles de parents isolés,
- les possibilités de reclassement notamment celles des personnes handicapées ou des salariés âgés. »

CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES, DES FEMMES ET DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 46 - DISPOSITIONS PARTICULIERES** »

a) Les jeunes gens âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre vingt deux heures et six heures du matin.

Par dérogation aux dispositions de l'article 22, à égalité de capacité et de rendement, les jeunes de moins de dix-huit ans perçoivent le même salaire que les adultes.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **b)** Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dans les conditions prévues par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE** »

ARTICLE 47 - COURS THEORIQUES

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, en outre, les libertés nécessaires d'une part, à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen, sanctionnant l'apprentissage.

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de cinq jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de lui permettre de suivre des cours d'enseignement dans un centre de formation agréé d'apprentis.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté et rémunéré comme temps de travail.

Pendant le reste du temps et, dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer les tâches qui lui sont confiées par l'employeur. Celles-ci doivent être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Les employeurs peuvent exiger, à tout moment, la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

Des arrêts de travail supérieurs à huit jours consécutifs ou non pendant la période d'essai prolongent d'autant cette période d'essai.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « CHAPITRE XIII bis - FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE »

La formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle est organisée par l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « CHAPITRE XIV - COUVERTURE DES RISQUES MALADIE ET ACCIDENTS »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 48 - COUVERTURE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL »

Elle est fixée par l'accord de prévoyance interbranche (annexe II). »

CHAPITRE XV - HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 49 - HYGIENE - INSTALLATIONS SANITAIRES »

Tout employeur doit mettre à disposition de son personnel un local conçu et aménagé à usage exclusif de vestiaire.

Ce local permettra un rangement satisfaisant des vêtements et objets personnels appartenant aux salariés et apprentis.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et féminin.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les employeurs mettront à disposition des salariés, à proximité des lieux de travail, des cabinets d'aisance et des lavabos. »

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « ARTICLE 50 – SECURITE DU PERSONNEL »

- Travaux sur les serres

Lors d'interventions sur la structure des serres (blanchiment, entretien ...) les chefs d'entreprise doivent s'assurer que les principes et les méthodes énoncés dans la norme n° NF U57-002 "serres – intégration de la sécurité lors de la conception pour les opérations de montage, de maintenance et d'utilisation" seront observés. »

ARTICLE 51 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 51 (ex 52) - PRODUITS PHYTOSANITAIRES - TRAVAUX INSALUBRES**

- Exposition aux produits phytosanitaires

Les délais de rentrée sur les lieux de travail ayant fait l'objet d'une application de produits phytosanitaires doivent être conformes à ceux fixés par les dispositions réglementaires relatives à la mise sur le marché et à l'utilisation des produits visés à l'article L 253.1 du Code Rural.

Les salariés disposeront notamment de gants appropriés les protégeant d'une exposition, par voie cutanée, aux produits phytosanitaires dans les travaux qu'ils exécutent.

- Travaux salissants ou insalubres

Lorsque le caractère insalubre ou salissant des travaux l'exige, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition des salariés des vêtements de travail appropriés et veiller à leur utilisation. »

ARTICLE 53 - (Abrogé par avenant n° 72 du 28.09.2007)

ARTICLE 52 (ex 54) - INTEMPERIES

a) En cas d'intempéries susceptibles de nuire à la santé du travailleur, les employeurs doivent occuper leurs salariés à l'abri ou leur fournir des moyens de protection efficaces.

Sauf fourniture gratuite de vêtements de pluie par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité dite de "vêtements de pluie".

Son montant est égal à huit fois le salaire horaire afférent au coefficient 100 en vigueur au 31 décembre de l'année en cours.

Elle est payable au 31 décembre.

S'il justifie d'au moins six mois de services sur l'exploitation, l'indemnité est payée au prorata temporis.

b) Un abri de chantier, fixe ou mobile, sera installé par l'employeur dans les conditions fixées par accord d'établissement.

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 53 (ex 55) - CANICULE**

Les travaux réalisés en plein soleil ou sous serre exposent les salariés à des risques professionnels liés aux grandes chaleurs.

La prévention de ces risques conjugue des mesures techniques et organisationnelles ainsi que l'information et la formation des salariés notamment :

- mettre à disposition des salariés de l'eau potable en quantité suffisante,
- pour les travaux réalisés à l'extérieur :
 - . veiller au port de vêtements appropriés,
 - . adapter les EPI à la chaleur,
 - . s'assurer que le port des EPI est compatible avec les fortes chaleurs,
 - . adapter les horaires de travail.
- informer et former les travailleurs sur les risques liés à la chaleur (coup de chaleur, signes d'alerte et symptômes) les moyens de prévention (boire régulièrement, vêtements adaptés ...) et les mesures de premier secours. »

CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 54 (ex 56) - RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

Sans préjudice des dispositions relatives aux cadres, résultant de la convention collective de Prévoyance des Ingénieurs et Cadres d'Exploitations Agricoles du 2 avril 1952, étendues par arrêté ministériel du 13 octobre 1953, les employeurs sont tenus de s'affilier, pour tous leurs salariés d'exécution âgés de seize à soixante cinq ans à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricole (CAMARCA) dont le siège se situe : 21 rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS CEDEX 08.

La cotisation est assise sur le salaire réel. »

Ceux des employeurs adhérant à l'organisation patronale signataire, qui, antérieurement au 28 mai 1964, avait adhéré à un organisme de retraite complémentaire, autre que celui sus-désigné et agréé par Monsieur le Ministre de l'Agriculture, peuvent continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par la CAMARCA.

La même faculté est laissée, sous les mêmes réserves, aux autres employeurs qui avaient adhéré à un organisme de retraite agréé, autre que la CAMARCA, ceci avant le 14 octobre 1964.

CHAPITRE XVII - AVANTAGES ACQUIS

(Avenant n° 72 du 28.09.2007) « **ARTICLE 55 (ex 57) - AVANTAGES ACQUIS**

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà attribués dans l'entreprise, ces avantages leur restant acquis. »

FAIT A NANTES le 3 Novembre 1971.

Ont, après lecture, signé :

- Pour le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique,

M. MASSON

- Pour le Syndicat du Personnel Horticole C.F.D.T. de Loire-Atlantique,

M. AYOUL

- Pour l'Union départementale des Syndicats Confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique,

M. PRAMPART

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles C.G.C.,

M. TRAINAU

- Pour l'Union départementale C.G.T.-F.O. des syndicats de salariés de Loire-Atlantique (*adhésion le 18 février 1983*),

M. KAMBAN

- Pour l'Union départementale C.F.T.C. de Loire-Atlantique (*adhésion le 26 juillet 2007*),

M. MENARD

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 20 ET 21 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 78 du 06.03.2014)

COEF.	CATEGORIES D'EMPLOI	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2014	
		Horaires	Mensuels
		(151,67 H)	
	<u>I - PERSONNEL D'EXECUTION DES EXPLOITATIONS</u>		
	NIVEAU 1 - EMPLOIS D'EXECUTANTS		
110	Echelon 1	9,53 €	1 445,42 €
120	Echelon 2	9,60 €	1 456,03 €
	NIVEAU 2 – EMPLOIS SPECIALISES		
210	Echelon 1	9,66 €	1 465,13 €
220	Echelon 2	9,71 €	1 472,72 €
	NIVEAU 3 – EMPLOIS QUALIFIES		
310	Echelon 1	9,80 €	1 486,37 €
320	Echelon 2	9,87 €	1 496,98 €
	NIVEAU 4 – EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES		
410	Echelon 1	10,03 €	1 521,25 €
420	Echelon 2	10,19 €	1 545,52 €
	<u>II - PERSONNEL DES BUREAUX ET MAGASINS ANNEXES</u> <u>D'UNE EXPLOITATION HORTICOLE, D'UNE PEPINIERE</u>		
	A – EMPLOYES DE BUREAU		
120	Employé de bureau 1 ^{er} échelon	9,60 €	1 456,03 €
210	Employé de bureau 2 ^{ème} échelon	9,66 €	1 465,13 €
220	Employé de bureau 3 ^{ème} échelon	9,71 €	1 472,72 €
310	Employé de bureau très qualifié	9,80 €	1 486,37 €
	B - EMPLOYES DE MAGASIN		
120	Vendeur non qualifié	9,60 €	1 456,03 €
220	Vendeur qualifié	9,71 €	1 472,72 €
310	Vendeur très qualifié	9,80 €	1 486,37 €
	<u>III - PERSONNEL D'ENCADREMENT</u>		
500	Cadre du 3 ^{ème} groupe	10,72 €	1 625,90 €
600	Cadre du 2 ^{ème} groupe	11,94 €	1 810,94 €
700	Cadre du 1 ^{er} groupe	14,79 €	2 243,20 €

**ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 11 MARS 2003
DES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE,
DE VITICULTURE, D'ELEVAGE, DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES,
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
ET DES ASSOCIATIONS DE REMPLACEMENT
DE LOIRE-ATLANTIQUE**

(modifié par avenants n° 1 du 25.11.2003, n° 2 du 09.11.2005, n° 3 du 17.02.2006, n° 4 du 2 octobre 2009 et n° 5 du 26 novembre 2012)

--o-O-o--

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- l'Union départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Loire-Atlantique ;
- la Confédération Paysanne FDSEA-TP de Loire-Atlantique ;
- l'Association Viticole de la Région Nantaise ;
- le Syndicat Général des Vignerons de Nantes ;
- la Fédération des Groupements Maraîchers Nantais ;
- le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique ;
- le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de Loire-Atlantique ;
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Loire-Atlantique ;
- la Fédération des Associations de Remplacement 44 ;

d'une part, et

- le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole ;
- l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique ;
- l'union départementale des syndicats C.F.T.C. de Loire-Atlantique ;
- le Syndicat des Cadres d'entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C ;
- l'union départementale de Loire-Atlantique C.G.T. Force Ouvrière (*adhésion le 30.01.2008*) ;

d'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans les établissements de Loire-Atlantique des entreprises et exploitations relevant des activités suivantes :

- Elevage spécialisé de gros ou petits animaux,
- Culture et élevage non spécialisés,
- Viticulture,
- Maraîchage,
- Horticulture,
- Pépinière,
- Travaux agricoles,
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole,
- Associations de remplacement.

(Avenant n° 4 du 02.10.2009) « Il bénéficie à l'ensemble des salariés à partir du premier jour du mois civil qui suit trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exception de ceux relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 .»

ARTICLE 2 – INCAPACITE TEMPORAIRE

(Avenant n° 4 du 02.10.2009) « Les salariés ne relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 répondant aux conditions d'ouverture du droit en arrêt de travail pour cause de maladie et d'accident de la vie privée, d'accident de trajet, d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient :

- en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole dès le premier jour d'arrêt, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 80% du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours. Au-delà de 90 jours, il est versé au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

- en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole dès le quatrième jour d'arrêt, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 80% du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours. Au-delà de 90 jours, il est versé au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

Les prestations du régime de base et du régime complémentaires allouées au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail.

- L'indemnisation prévue au présent article est mise en œuvre sans préjudice de l'application des articles L 1226-1 et D 1226-1 à D1226-8 du code du travail. »

ARTICLE 3 – INCAPACITE PERMANENTE

(Avenant n° 1 du 25.11.2003) « Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente Accident du travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, d'une pension mensuelle Incapacité Permanente (avenant n° 2 du 09.11.2005) « CAMARCA » égale à 25 % du douzième des rémunérations perçues au cours des quatre trimestres civils précédant la date de mise en invalidité.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales. »

ARTICLE 4 – GARANTIE DECES

Les mêmes salariés bénéficient de la garantie décès dans les conditions suivantes :

- Capital décès :
 - 100 % du salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge,
 - Versement anticipé de capitaux décès en cas d'IAD 3^{ème} catégorie.
- Indemnité frais d'obsèques :
 - Versement suite au décès du conjoint ou d'un enfant à charge d'une indemnité funéraire de 100 % PMSS.
- Rente éducation pour orphelins :
 - Versement à chaque enfant orphelin d'une rente annuelle de :
 - 50 points par an et par enfant jusqu'à 10 ans,
 - 75 points par an et par enfant de 11 à 17 ans,
 - 100 points par an et par enfant de 18 à 25 ans.

La valeur du point, fixée à la date de signature du présent accord, à 18,6811 euros fait l'objet d'une revalorisation annuelle décidée par (avenant n° 2 du 09.11.2005) « le gestionnaire ».

ARTICLE 5 – COTISATIONS

(Avenant n° 5 du 26.11.2012) « Les cotisations finançant les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente sont assises sur les rémunérations brutes versées à tous les salariés répondant aux conditions d'ouverture du droit, à l'exception de ceux relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952.

La garantie décès est financée par une cotisation dont deux tiers sont à la charge de l'employeur et un tiers est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité temporaire applicable à partir du premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle et à partir du huitième jour d'arrêt en cas d'accident ou de maladie de la vie privée, est financée par une cotisation dont deux tiers sont à la charge de l'employeur et un tiers est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité temporaire applicable du quatrième au septième jour d'arrêt en cas d'accident ou de maladie de la vie privée, est financée par une cotisation à la charge exclusive du salarié.

La cotisation patronale incapacité temporaire doit au minimum correspondre aux obligations des articles L 1226-1 et D 1226-1 à D1226-8 du code du travail.

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges patronales.

La garantie d'incapacité permanente d'origine professionnelle est financée par une cotisation dont deux tiers sont à la charge de l'employeur et un tiers est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité permanente d'origine privée est financée par une cotisation à la charge exclusive du salarié.

Il en résulte la ventilation des cotisations suivantes :

GARANTIES	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité temporaire à partir du 1 ^{er} jour en AT et MP et du 8 ^{ème} jour en accident et maladie vie privé	1.02%	0.68%*	0.34%
Incapacité temporaire du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour en accident et maladie vie privée	0.10%		0,10%
Charges patronales	0.18%	0.18%	
Incapacité permanente d'origine professionnelle	0.07%	0.05%	0.02%
Incapacité permanente d'origine privée	0.77%		0.77%
Décès	0.30%	0.20%	0.10%
TOTAL	2.44%	1.11%	1.33%

* Dont 0.54% correspondant aux obligations des articles L1226-1 et D1226-1 à D1226-8 du code du travail

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,38% qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes : 0,23% à la charge du salarié et 0,15% à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.»

(Avenant n° 3 du 17.02.2006) « **ARTICLE 6 – ORGANISME GESTIONNAIRE**

La gestion de la garantie financière est assurée par un prestataire désigné par les signataires du présent accord. Cette désignation se concrétise par la signature d'un accord d'adhésion. »

ARTICLE 7 – DATE D'EFFET

(Avenant n° 1 du 25.11.2003) « Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2004 pour une durée indéterminée, sous réserve de l'extension.

Les modalités de calcul des prestations définies aux articles 2 et 3 s'appliquent aux arrêts de travail et aux attributions de pensions d'invalidité survenus à compter du 1^{er} juillet 2004 ; les arrêts de travail survenus avant cette date et les pensions Incapacité Permanente ayant pris effet à cette même date restant indemnisés sur la base prévue par l'accord du 11 mars 2003. »

ARTICLE 8 – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins deux mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part (Avenant n° 5 du 26.11.2012) « à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi - Unité Territoriale, Tour Bretagne, Place de Bretagne, 44 047 NANTES cedex 01 ».

Les conditions et modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément à l'article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale.

« En cas de dénonciation du présent accord et de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;

- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;
- la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente ».

ARTICLE 9 – EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans son champ professionnel d'application.

FAIT à NANTES, le 11 MARS 2003.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Union départementale des Syndicats d'exploitants agricoles de Loire-Atlantique ;
M. Jean-François COUE
- Pour la Confédération Paysanne FDSEA - TP ;
M. Patrick BARON
- Pour l'Association Viticole de la Région Nantaise ;
M. Philippe CHENEAU
- Pour le Syndicat Général des Vignerons de Nantes ;
M. Clair MOREAU
- Pour la Fédération des Groupements Maraîchers Nantais ;
M. Jean-Roger GARNIER
- Pour le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique ;
M. Jean-Louis MENARD
- Pour le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers ;
M. Jean LANDAIS
- Pour la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Loire-Atlantique ;
M. PERRAUD
- Pour la Fédération des Associations de remplacement ;
M. Gabriel URVOY
- Pour le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole ;
M. Yves MAINGUET

Pour l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique ;

M. Gérard DESILE

- Pour l'Union départementale des syndicats C.F.T.C. de Loire-Atlantique ;

M. Serge MENARD

- Pour le Syndicat des Cadres d'entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C ;

M. Jean-Claude DOLLET

- Pour l'union départementale de Loire-Atlantique C.G.T. Force Ouvrière (*adhésion le 30.01.2008*) ;

M. Yann COUROUSSÉ

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 17 FEVRIER 2006
DES SALARIES CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ELEVAGE,
DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES, DES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET FORESTIERS, DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
ET DES ASSOCIATIONS DE REMPLACEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE

--o-O-o--

(modifié par avenant n° 1 du 26 novembre 2012)

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- l'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Loire-Atlantique ;
- la Confédération Paysanne de Loire-Atlantique ;
- l'Association Viticole de la Région Nantaise ;
- le Syndicat Général des Vignerons de Nantes ;
- le Syndicat des Vignerons Indépendants de Nantes ;
- la Fédération des Groupements Maraîchers Nantais ;
- le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique ;
- le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de Loire-Atlantique ;
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Loire-Atlantique ;
- la Fédération des Associations de Remplacement 44 ;

d'une part, et

- l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique ;
- l'union départementale des syndicats C.F.T.C. de Loire-Atlantique ;
- le Syndicat des Cadres d'entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C ;
- l'union départementale de Loire-Atlantique C.G.T. Force Ouvrière *(adhésion le 30.01.2008)* ;
- le Syndicat F.G.A.-C.F.D.T. Transformation agroalimentaire de Nantes et la Région Production agricole de Loire-Atlantique *(adhésion le 26.08.2008)* ;

d'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans les établissements de Loire-Atlantique des entreprises et exploitations relevant des activités suivantes :

- Elevage spécialisé de gros ou petits animaux,
- Culture et élevage non spécialisés,
- Viticulture,
- Maraîchage,
- Horticulture,
- Pépinière,
- Travaux agricoles,
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole,
- Associations de remplacement.

Il bénéficie aux salariés relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

ARTICLE 2 – INCAPACITE TEMPORAIRE

Les cadres en arrêt de travail bénéficient d'indemnités journalières complémentaires prévues par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 :

- dès le premier jour en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales,
- *(avenant n° 1 du 26/11/2012)* « à partir du huitième jour d'arrêt », en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Le présent accord permet aux salariés cadres de bénéficier d'indemnités journalières complémentaires dès le 4^{ème} jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée avec des taux d'indemnisation identiques à ceux de la convention du 2 avril 1952.

ARTICLE 3 – COTISATIONS (avenant n° 1 du 26/11/2012)

La garantie d'incapacité temporaire est financée par les cotisations suivantes :

	TRANCHE A			TRANCHE B/C		
	Part patronale	Part salariale	TOTAL TA	Part patronale	Part salariale	TOTAL TB/TC
Incapacité temporaire du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour en accident et maladie de la vie privée		0,10%	0,10%		0,17%	0,17%

ARTICLE 4 – ORGANISME GESTIONNAIRE

La gestion de la garantie financière est assurée par un prestataire désigné par les signataires du présent accord. Cette désignation se concrétise par la signature d'un accord d'adhésion.

ARTICLE 5 – DATE D'EFFET

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006 pour une durée indéterminée, sous réserve de l'extension.

ARTICLE 6 – REVISION – DENONCIATION (avenant n° 1 du 26/11/2012)

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins deux mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part « à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, Unité Territoriale, Tour Bretagne, Place de Bretagne, 44 047 Nantes cedex 01 ».

Les conditions et modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément à l'article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale.

En cas de dénonciation de l'accord, ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

ARTICLE 7 – EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans son champ professionnel d'application.

FAIT à NANTES, le 17 FEVRIER 2006.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Loire-Atlantique ;

M. Jean-François COUE

- Pour la Confédération Paysanne ;
M. Patrick BARON
- Pour l'Association Viticole de la Région Nantaise ;
M. Philippe CHENEAU
- Pour le Syndicat Général des Vignerons de Nantes ;
M. JUSSIAUME
- Pour le Syndicat des Vignerons Indépendants de Nantes ;
M. Clair MOREAU
- Pour la Fédération des Groupements Maraîchers Nantais ;
M. Jean-Roger GARNIER
- Pour le Syndicat des Producteurs Horticulteurs et Pépiniéristes de Loire-Atlantique ;
M. Jean-Louis MENARD
- Pour le Groupement des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de Loire-Atlantique ;
M. Jean LANDAIS
- Pour la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Loire-Atlantique ;
M. PERRAUD
- Pour la Fédération des Associations de Remplacement 44 ;
M. Gabriel URVOY
- Pour l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T. de Loire-Atlantique ;
M. Gérard DESILE
- Pour l'Union départementale des syndicats C.F.T.C. de Loire-Atlantique ;
M. Serge MENARD
- Pour le Syndicat des Cadres d'entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C ;
M. Jean-Claude DOLLET
- Pour l'union départementale de Loire-Atlantique C.G.T. Force Ouvrière (*adhésion le 30.01.2008*) ;
M. Yann COUROUSSÉ
- Pour le Syndicat F.G.A.-C.F.D.T. Transformation agroalimentaire de Nantes et la Région Production agricole de Loire-Atlantique (*adhésion le 26.08.2008*) ;
Mme Chantal RICHARD