

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 25 JUIN 2003
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES ENTREPRISES MARAICHERES
DE LOIRE-ATLANTIQUE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 1^{er} avril 2004 (Journal officiel du 14 avril 2004)

TABLE DES MATIERES



<i>LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES</i>	<i>IV</i>
---	-----------

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL	1
--	----------

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	1
--------------------------------------	---

CHAPITRE II - DUREE - PUBLICITE - REVISION - DENONCIATION - INTERPRETATION	1
---	----------

ARTICLE 2 - DUREE	1
-------------------------	---

ARTICLE 3 - PUBLICITE	1
-----------------------------	---

ARTICLE 4 - REVISION.....	2
---------------------------	---

ARTICLE 5 - DENONCIATION	2
--------------------------------	---

ARTICLE 6 - COMMISSION DEPARTEMENTALE D'INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	2
---	---

ARTICLE 7 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS	3
---	---

CHAPITRE III - REPRESENTATION DU PERSONNEL - LIBERTE SYNDICALE - PROTECTION ET LIBRE EXPRESSION DES SALARIES	3
---	----------

ARTICLE 8 - REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	3
--	---

ARTICLE 9 - LIBERTE SYNDICALE, PROTECTION DES SALARIES	4
--	---

ARTICLE 10 - LIBRE EXPRESSION DES SALARIES	5
--	---

ARTICLE 11 - AUTORISATION D'ABSENCE ET DEDOMMAGEMENT DES REPRESENTANTS DES SALARIES ...	5
---	---

CHAPITRE IV - CONTRATS DE TRAVAIL	5
--	----------

ARTICLE 12 - FORMALITES D'EMBAUCHE	5
--	---

ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI.....	5
-----------------------------------	---

ARTICLE 14 - EGALITE PROFESSIONNELLE.....	6
---	---

ARTICLE 15 -TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	6
--	---

ARTICLE 16 -CONTRATS D'APPRENTISSAGE	6
--	---

ARTICLE 17 - TRAVAIL A TEMPS CHOISI.....	7
--	---

ARTICLE 17.1 - HORAIRE INDIVIDUALISE.....	7
---	---

ARTICLE 17.2 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	7
---	---

ARTICLE 17.3 - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT	10
--	----

CHAPITRE V - DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS	11
--	-----------

ARTICLE 18-1 - PREAMBULE	11
--------------------------------	----

ARTICLE 18-2 - DEFINITIONS ET CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS OUVRIERS NON-CADRES DU MARAICHAGE	11
--	----

ARTICLE 18.3 - DEFINITIONS ET CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS D'ENCADREMENT.....	15
--	----

CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL	16
---	-----------

ARTICLE 19 - MODULATION.....	16
------------------------------	----

ARTICLE 20.1 - DEROGATION AU REPOS QUOTIDIEN DE ONZE HEURES (*).....	16
--	----

ARTICLE 20-2 -TRAVAIL DE NUIT (ART L.213-1 ET SUIVANT DU CT).....	16
---	----

ARTICLE 20-3 - TRAVAILLEUR DE NUIT	17
--	----

CHAPITRE VII - SALAIRES - MENSUALISATION - PAIEMENT DES SALAIRES.....	17
ARTICLE 21 - MENSUALISATION	17
ARTICLE 22 - BAREMES DES SALAIRES	17
ARTICLE 23 - PAIEMENT DES SALAIRES.....	17
ARTICLE 24 - BULLETIN DE PAIE	18
ARTICLE 25 - SALAIRE DES TACHERONS.....	18
ARTICLE 26 - SALAIRE DES JEUNES MINEURS.....	18
ARTICLE 27 - SALAIRE DES APPRENTIS	18
ARTICLE 28 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES OU MUTILES DE GUERRE	18
CHAPITRE VIII - COMPLEMENTS DE SALAIRE.....	18
ARTICLE 29 - PRIME DITE DE «FIN D'ANNEE».....	18
ARTICLE 30 - REMUNERATION EN NATURE	19
CHAPITRE IX - ACCESSOIRES DE SALAIRE	20
ARTICLE 31.1 - REMUNERATION DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES LE DIMANCHE - UN JOUR FERIE - LA NUIT	20
ARTICLE 31.2 - ANCIENNETE.....	20
CHAPITRE X - INDEMNITES : VETEMENTS - DEPLACEMENTS	20
ARTICLE 32 - INDEMNITE VETEMENTS (*)	20
ARTICLE 33 - INDEMNISATION DES FRAIS DEPLACEMENTS	20
CHAPITRE XI - JOURS FERIES ET CONGES PAYES.....	21
ARTICLE 34 - JOURS FERIES.....	21
ARTICLE 35 - CONGES PAYES	21
ARTICLE 35-2 - CONGE DE FRACTIONNEMENT	21
ARTICLE 37 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	22
ARTICLE 38 - CONGE DE MATERNITE	22
ARTICLE 39 - AUTRES CONGES.....	22
CHAPITRE XII - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT.....	22
ARTICLE 40 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT	22
CHAPITRE XIII - SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 41 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	22
ARTICLE 42 - INTEMPERIES - CHOMAGE PARTIEL.....	23
ARTICLE 43 - EFFETS DE L'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 44 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	23
ARTICLE 45 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	24
ARTICLE 46 - PREAVIS A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE	24
ARTICLE 47 - LIBERATION DU LOGEMENT DE FONCTION.....	24
ARTICLE 48 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE	25

CHAPITRE XIV - HYGIENE ET SECURITE25

ARTICLE 49 - PRINCIPES GENERAUX (ART L.231-1 A 236-13 ET R.231-12 A R.236-31)25
ARTICLE 50 - EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE25
ARTICLE 51 - CPHSCT DEPARTEMENTAL INTER-PROFESSIONNEL25

CHAPITRE XV - FORMATION PROFESSIONNELLE25

ARTICLE 52 - FORMATION PROFESSIONNELLE25

CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE27

ARTICLE 53 - OBLIGATION D’AFFILIATION.....27

CHAPITRE XVII - COMPTE EPARGNE-TEMPS.....27

ARTICLE 54 - APPLICATION DE L’ACCORD NATIONAL DU 19 SEPTEMBRE 2001 JOINT EN ANNEXE27

CHAPITRE XVIII - INTERESSEMENT - PLAN D’EPARGNE SALARIAL - PARTICIPATION27

ARTICLE 55 - INTERESSEMENT27
ARTICLE 56 - PLAN D’EPARGNE SALARIAL27
ARTICLE 57 - PARTICIPATION27

CHAPITRE XIX - DEPOT ET EXTENSION28

ARTICLE 58 - DEPOT ET EXTENSION28

ANNEXE1 – BAREME DES REMUNERATIONS

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

ANNEXE3 – ACCORD DE BRANCHE AGRICOLE SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ANNEXE4 – ACCORD NATIONAL DU 19 SEPTEMBRE 2001 SUR LE COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)

**ANNEXE5 – ACCORD NATIONAL DU 16 JANVIER 2001 SUR LES COMMISSIONS PARITAIRES D’HYGIENE,
DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CPHSCT)**

ANNEXE6 – ACCORD NATIONAL DU 18 JUILLET 2002 SUR LES SAISONNIERS

ANNEXE7 – ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 17 FEVRIER 2006 (salariés cadres)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 25 juin 2003 concernant les salariés et apprentis des entreprises maraîchères de LOIRE-ATLANTIQUE

Modifiée par :

- Avenant n° 1 du 15.12.2004 Salaires au 1.01.05
(arrêté d'extension du 25.03.2005 paru au RAA n° 4 d'avril 2005)
- Avenant n° 2 du 05.07.2005 Salaires au 1.07.05
(arrêté d'extension du 23.09.2005 paru au RAA spécial n° 22 d'octobre 2005)
- Avenant n° 3 du 15.01.2007 Salaires au 1.01.07
(arrêté d'extension du 25.07.2007 paru au RAA n° 8 d'août 2007)
- Avenant n° 4 du 02.07.2007 Salaires au 1.07.07
(arrêté d'extension du 19.11.2007 paru au RAA n° 12 de décembre 2007)
- Avenant n° 5 du 08.07.2008 Articles 33 et 37
(arrêté d'extension du 23 janvier 2009 paru au journal officiel du 28.02.2009)
- Avenant n° 6 du 03.07.2009 Salaires au 1.07.09
(arrêté d'extension du 12 novembre 2009 paru au RAA n° 12 de décembre 2009)
- Avenant n° 7 du 07.07/2010 Salaires au 1.07.2010
- Avenant n° 8 du 13.07.2011 Salaires au 1.07.2011
(arrêté d'extension du 12 novembre 2012 paru au RAA n° 101 de novembre 2012)
- Avenant n° 9 du 16.10.2014 Salaires au 1.10.2014
(arrêté d'extension du 29 décembre 2014 paru au JORF n° 0004 du 6 janvier 2015)

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 25 JUIN 2003
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES ENTREPRISES MARAÎCHERES
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 ci-après :

- La Fédération départementale des Groupements Maraîchers Nantais,

d'une part, et

- Le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole,

- L'Union départementale C.F.T.C. des salariés agricoles de Loire-Atlantique,

- L'Union départementale C.G.T.-F.O. des syndicats de salariés de Loire-Atlantique (*adhésion le 19 décembre 2006*),

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs relevant du code NAF : 011 C de la seule activité Maraîchère et les salariés des Entreprises Maraîchères de Loire-Atlantique.

La présente convention régit tous les travaux effectués par toutes les entreprises dont le siège est situé sur le territoire de Loire-Atlantique.

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

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

CHAPITRE II - DUREE - PUBLICITE - REVISION - DENONCIATION - INTERPRETATION

ARTICLE 2 - DUREE

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée. Elle prendra effet à la date de l'arrêté d'extension.

ARTICLE 3 - PUBLICITE

Dans chaque établissement soumis à la présente convention, un avis doit être affiché indiquant l'intitulé de celle-ci et précisant les modalités propres à permettre à tout salarié dudit établissement de la consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Il est rappelé qu'un exemplaire doit être à la disposition des salariés. Il est conseillé de l'afficher dans l'entreprise.

ARTICLE 4 - REVISION

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L.132-12 du code du travail relatif notamment à la périodicité de la négociation, la présente convention est révisable au gré des parties. Tout syndicat représentatif qui introduit une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres syndicats signataires et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (ITEPSA) de Loire-Atlantique.

ARTICLE 5 - DENONCIATION

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Cette dénonciation fait courir un préavis de trois mois, au terme duquel une nouvelle négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties intéressées dans le délai de trois mois.

Elle reste en vigueur pendant un délai d'un an suivant la date de prise d'effet de sa dénonciation, à défaut pour les partenaires sociaux de conclure un nouvel accord collectif prenant effet avant la fin de cette période.

ARTICLE 6 - COMMISSION DEPARTEMENTALE D'INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Compétence de la commission

Il est créé une commission paritaire départementale d'interprétation et de conciliation, chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau des entreprises.

Il est entendu que toute décision portant sur l'interprétation de la présente convention ne saurait faire échec à une demande d'interprétation introduite en application de la législation en vigueur auprès du tribunal de grande instance compétent.

Composition de la commission

Elle est composée de six membres de la commission mixte désignés par les organisations syndicales signataires de la convention, à raison de trois représentants pour l'organisation d'employeurs et trois représentants pour les organisations de salariés.

Deux des membres salariés seront obligatoirement employés sur une exploitation et deux des membres employeurs assumeront obligatoirement la conduite d'une entreprise maraîchère.

Fonctionnement de la commission

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 années civiles, les 2 premières années de présidence étant assurées par un représentant du deuxième collège cité ci-dessus.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par la Fédération des Maraîchers Nantais. La saisine de la commission est faite auprès du secrétariat à la diligence de l'une des organisations syndicales signataires de la convention. Le président de la commission, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible après la saisine et, en tout état de cause, dans le délai d'un mois après la demande.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés par un pouvoir; la voix du président n'est pas prépondérante.

En cas d'accord, elles font l'objet d'un procès-verbal dressé sur-le-champ et signé par les membres présents.

A défaut d'accord portant sur une demande de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation est dressé dans les mêmes conditions et précise les points sur lesquels le différend persiste.

ARTICLE 7 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS

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

CHAPITRE III - REPRESENTATION DU PERSONNEL - LIBERTE SYNDICALE - PROTECTION ET LIBRE EXPRESSION DES SALARIES

ARTICLE 8 - REPRESENTATION DU PERSONNEL

1) Délégués du personnel

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements où sont occupés 11 salariés au moins. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les missions des délégués du personnel sont régies par les articles L.421-1 et suivants du code du travail

2) Délégué des salariés inter-entreprises

Chaque organisation syndicale *signataire de l'accord* (*) peut désigner pour l'ensemble du département de Loire-Atlantique 2 délégués du personnel inter-entreprises.

Le délégué inter-entreprises désigné par son syndicat doit exercer à titre principal la profession maraîchère et être employé dans une entreprise occupant plus de 2 salariés en CDI, ou moins si accord écrit du chef d'entreprise concerné, les 2 délégués ne pouvant être désignés dans la même entreprise.

Le syndicat du délégué notifie sa désignation par lettre recommandée avec A.R. à son employeur, au SDITEPSA et à la FDGMN.

Le délégué inter-entreprises est habilité pour intervenir auprès de toutes les entreprises relevant du champ d'application de cette convention collective qui n'ont pas de délégué du personnel élu relevant du champ d'application de cette convention collective.

Lorsqu'il est sollicité par un salarié, le délégué inter-entreprises pourra intervenir directement auprès de l'employeur pour lui présenter les réclamations relatives à l'application des textes législatifs et réglementaires ainsi que de la convention collective en vigueur.

Une autorisation d'absence sera accordée à sa demande pour l'exercice de sa mission à raison de deux demi-journées maximum par mois. Cette mission sera indemnisée directement au délégué par son organisation syndicale.

(*) Ces termes reproduits en italique sont exclus de l'extension.

Toutefois, lorsque le délégué inter-entreprises est salarié d'une entreprise de plus de 10 salariés en CDI, ou moins si le chef d'entreprise concerné donne son accord écrit, le salaire du délégué sera maintenu par l'entreprise et sera facturé à son organisation syndicale avec l'ensemble des primes, accessoires de salaires et des cotisations y afférent (*).

L'organisation syndicale devra rembourser l'employeur dans le mois qui suit les absences liées à la mission du délégué inter-entreprises. En cas d'impayé après une relance envoyée avec Avis de Réception, l'autorisation d'absence du salarié sera automatiquement supprimée. ()*

Le délégué inter-entreprises devra prévenir 48 h à l'avance son employeur pour obtenir son autorisation d'absence qui pourra être reportée une fois et au maximum d'une semaine. Il devra prévenir dans les mêmes délais la FDGMN et l'employeur qu'il souhaite rencontrer et qui est tenu de le recevoir. L'employeur pourra se faire assister par la personne de son choix.

L'employeur ne pourra licencier un délégué inter-entreprises qu'après avoir informé l'organisation dont relève ce délégué et avoir obtenu l'accord de l'Inspecteur du travail et de la politique sociale en Agriculture.

En dehors de la procédure décrite ci-dessus, le délégué inter-entreprises interentreprises ne pourra en aucun cas exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

3) Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi, à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L.431-1 et suivants du code du travail. La subvention de fonctionnement doit être conforme aux dispositions prévues à l'article L.434-8 du code du travail. La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par l'article L.432-9 du code du travail.

4) Sections syndicales

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Le fonctionnement et les droits de ces sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont régis par les dispositions des articles L.412-7 à L.412-10 du code du travail.

5) Délégués syndicaux

Dans les entreprises comptant 50 salariés au moins, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne dans les limites prévues par les articles R.412-1. A R.412-3 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux. Ces mêmes délégués syndicaux bénéficient des droits prévus par les articles L.412-11 et suivants du code du travail.

6) Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail : dans les entreprises comptant 50 salariés au moins

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L.236-1 et suivants du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, Il est fait application de l'accord national du 16 janvier 2001 sur les CPHSCT (Annexe V).

ARTICLE 9 - LIBERTE SYNDICALE, PROTECTION DES SALARIES

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

La protection des salariés est assurée conformément aux dispositions des articles L.122-45 et L.412-2 du code du travail.

(*) Ce membre de phrase et cet alinéa reproduits en italique sont exclus de l'extension.

ARTICLE 10 - LIBRE EXPRESSION DES SALARIES

Les salariés des entreprises disposent, dans les conditions prévues par les articles L.461-1 et suivants du code du travail, d'un droit à l'expression directe sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

ARTICLE 11 - AUTORISATION D'ABSENCE ET DEDOMMAGEMENT DES REPRESENTANTS DES SALARIES

En application des dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, les représentants des syndicats de salariés, participant à une commission mixte dans le cadre de la présente convention justifient, par là même, d'un motif d'absence légitime auprès de leur employeur.

Les salaires de ces représentants sont maintenus dans les conditions prévues par l'accord précité. Les frais de déplacement sont directement payés aux salariés concernés par la Fédération des Maraîchers Nantais et remboursés à celle-ci par l'Association nationale paritaire pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

CHAPITRE IV - CONTRATS DE TRAVAIL

ARTICLE 12 - FORMALITES D'EMBAUCHE

L'embauche donne lieu à la production, par le salarié, des documents suivants :

Pour tous les salariés :

- A défaut de la présentation de sa carte d'immatriculation à la Sécurité Sociale ou à la MSA, un justificatif d'état civil,
- Le certificat de travail ou l'attestation de cessation de travail,
- Une pièce justificative de sa nationalité,
- Les diplômes professionnels éventuels,
- Les clauses de non-concurrence faisant obstacle à l'embauche.

Pour les salariés étrangers :

En sus des documents précités, la carte de séjour avec la mention autorisant à travailler ou la carte de résident.

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de Mutualité Sociale Agricole de Loire-Atlantique, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI

1) Contrats à durée déterminée

Conformément à l'article L.122-3-2 du Code du travail : « Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, 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 et d'un mois dans les autres cas ».

2) Contrats à durée indéterminée

En cas de contrat à durée indéterminée, l'engagement est subordonné à une période d'essai fixée comme suit :

- un mois pour les salariés non cadres,
- trois mois pour les salariés cadres.

Après accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois. Dans ce cas, l'accord de renouvellement est stipulé par écrit et est signé par les deux parties, au moins 4 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale.

Chaque partie est libre de mettre fin à l'essai à tout moment.

A l'expiration de la période d'essai, si le salarié est confirmé dans son emploi, le contrat de travail ne peut être rompu que dans les conditions prévues au chapitre XII ci-après.

ARTICLE 14 - EGALITE PROFESSIONNELLE

Tous les salariés ont droit à un accès égal à l'emploi. Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Les partenaires sociaux examinent éventuellement chaque année les distorsions existantes et étudient les moyens de les réduire.

ARTICLE 15 -TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les employeurs s'efforceront d'insérer en milieu de travail ordinaire les travailleurs handicapés, en concertation avec les organismes habilités. Il est éventuellement fait appel à cet effet au dispositif prévu à l'alinéa 5 de l'article L.323-9 du code du travail.

ARTICLE 16 -CONTRATS D'APPRENTISSAGE

1) Tutorat

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, les activités des jeunes sont suivies par un maître d'apprentissage encore appelé tuteur.

Sont réputées remplir les conditions de compétence professionnelle exigées du tuteur :

a) les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un temps d'exercice de 3 années d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

b) les personnes justifiant d'un temps d'exercice de 5 années d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification qui est déterminé par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le tuteur est le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise choisi par lui sur la base du volontariat. Il doit répondre aux conditions ci-dessus.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat.

Le tuteur suit les activités de 2 jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, il bénéficie si nécessaire d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil, ou d'une formation spécifique relative à cette fonction.

2) Obligations de l'employeur

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis la pratique de la profession, de leur accorder le temps nécessaire à la fréquentation assidue des cours et de leur permettre de passer leurs épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage ainsi que le délai de préparation à ces épreuves dit «congé spécifique» d'une durée de 5 jours.

Les apprentis ne peuvent en dehors des cas autorisés par l'inspection du travail et, sauf s'ils sont majeurs, effectuer des travaux dangereux, ni avoir une durée quotidienne de travail supérieure à 8 heures ou une durée hebdomadaire supérieure à la durée légale.

3) Rémunération des apprentis

Les apprentis sont rémunérés dans les conditions prévues par les articles D.117-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 17 - TRAVAIL A TEMPS CHOISI

ARTICLE 17.1 - HORAIRE INDIVIDUALISE

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

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

ARTICLE 17.2 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

1) Définition du contrat de travail à temps partiel

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

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

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

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

2) Mentions obligatoires

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

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

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, chacune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation contractuelle plus favorable, d'une indemnisation du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnisation est de : 0,28 €/km.

3) Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification.

Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

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

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

4) Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

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

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

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

5) Contrat de travail à temps partiel variable

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

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

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 4 ou 16 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. En conséquence la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 h 2/3 ou 10 h 2/3.

La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au § 2 ci-dessus.

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

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

6) Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

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

7) Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

ARTICLE 17.3 - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

1) Principe général

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de service de remplacement comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale du travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures et supérieure à 1200 heures par an.

Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

2) Périodes et horaires de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

Dans ce cas :

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

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

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

3) Rémunération

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

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

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

4) Maintien des contrats en cours

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

CHAPITRE V - DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 18-1 - PREAMBULE

Alinéa 1 : La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais également par le niveau de compétence, la capacité d'initiative et la rapidité d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches d'un poste donné.

Alinéa 2 : Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer les travaux des classifications inférieures sans baisse de rémunération.

Alinéa 3 : Tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure *sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification (*)* .

Alinéa 4 : Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 2 mois, renouvelable une fois, ce délai peut être réduit par convention entre les parties. Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial.

Les différents emplois décrits ci-après sont classés en niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons comportant des exemples non exhaustifs de postes de travail ouvriers. Chacun des emplois est affecté d'un coefficient ou indice.

ARTICLE 18-2 - DEFINITIONS ET CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS OUVRIERS NON-CADRES DU MARAICHAGE

NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION

Echelon 1 : Coefficient ou Indice 110

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

EXEMPLES Coefficient ou Indice 110	
Plein Air	Serristes
- Saisonniers	- Saisonniers

(*) Ces termes reproduits en italique sont exclus de l'extension.

Echelon 2 : Coefficient ou Indice 120

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler les anomalies et incidents et à alerter son supérieur.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

EXEMPLES Coefficient ou Indice 120	
Plein Air	Serriste
<ul style="list-style-type: none">- Plantations ;- Récoltes manuelles ;- Pose d'arceaux manuelle ;- Pose de film plastique ;- Conditionnement - Manutention ;- Conduite de tracteur occasionnelle ;- Mise en place des cultures.	<ul style="list-style-type: none">- Taille - Effeillage - Récolte ;- Pose de prédateurs lutte intégrée ;- Conditionnement - Manutention ;- Mise en place des cultures.

NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES

Echelon 1 : Coefficient ou Indice 210

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Il doit également avoir la capacité à transmettre ses compétences, notamment afin d'assurer la continuité du travail.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

EXEMPLES Coefficient ou Indice 210	
Plein Air	Serriste
<ul style="list-style-type: none">- Chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins ;- Conduite de chariots élévateurs ;- Traitements phytosanitaires sans préparation des solutions.	<ul style="list-style-type: none">- Conduite de chariots élévateurs ;- Traitements phytosanitaires sans préparation des solutions ;- Taille sur chariots électriques.

Echelon 2 : Coefficient ou Indice 220

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

EXEMPLES Coefficient ou Indice 220	
Plein Air	Serriste
<ul style="list-style-type: none">- Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes ;- Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance ;- Entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièces d'usure ;- Irrigation et fertilisation avec directives ;- Travaux de bureau : saisie.	<ul style="list-style-type: none">- Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance ;- Entretien courant du matériel : peinture, vitrerie, ramonage chaudière, arrosage ;- Travaux de bureau : saisie.

NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES

Echelon 1 : Coefficient ou Indice 310

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels ...)

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

EXEMPLES Coefficient ou Indice 310	
Plein Air	Serriste
<ul style="list-style-type: none">- Chauffeur de tracteur qui, en totale autonomie, organise et exécute les travaux de récolte mécanisée et les traitements phytosanitaires ;- Fertilisation – Irrigation ;- Chauffeur de poids lourd ;- Travaux de bureau.	<ul style="list-style-type: none">- Taille avec initiative et sans surveillance ;- Fertilisation avec directives ;- Irrigation avec directives ;- Chauffeur de poids lourd ;- Traitements phytosanitaires avec préparation ;- Travaux de bureau.

Echelon 2 : Coefficient ou Indice 320

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1er échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

EXEMPLES Coefficient ou Indice 320	
Plein Air	Serriste
<ul style="list-style-type: none">- Chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et exigences de résultats, exécute en totale autonomie les Semis ;- Fertilisation - Irrigation ;- Maintenance du matériel ;- Travaux de bureau.	<ul style="list-style-type: none">- Fertilisation – Irrigation ;- Maintenance du matériel ;- Entretien chaufferie ;- Travaux de bureau.

NIVEAU IV - AGENTS TECHNIQUES HAUTEMENTS QUALIFIES

Echelon 1 : Coefficient ou Indice 410

Emploi comportant l'organisation et l'exécution d'un travail, soit seul soit en équipe et dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et de l'expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Emploi correspondant au référentiel technique du BTA.

EXEMPLES Coefficient ou Indice 410	
Plein Air	Serriste
<ul style="list-style-type: none">- Responsable d'un Travail : Culture - Fertilisation - Irrigation - Conditionnement - Expéditions ou autre- Travaux de bureau	

Echelon 2 : Coefficient ou Indice 420

Emploi comportant l'organisation et l'exécution d'un chantier, dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et de l'expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Emploi correspondant au référentiel technique du BTA.

L'Attestation de compétence passée avec succès de la Formation «Chef de chantier» donne accès à cette classification lorsque la fonction de «Chef de chantier» est exercée par le salarié dans l'entreprise.

EXEMPLES Coefficient ou Indice 420	
Plein Air	Serriste
<ul style="list-style-type: none">- Responsable d'un Chantier : Culture - Conditionnement - Expédition - Fertilisation - Irrigation ou autre- Travaux de bureau	

ARTICLE 18.3 - DEFINITIONS ET CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS D'ENCADREMENT

NIVEAU I - CADRES du 3ème GROUPE

Echelon 1 : Coefficient ou Indice 510

Agent responsable de travaux, qui possède des connaissances approfondies et conduit d'une façon permanente une ou plusieurs équipes qui lui sont subordonnées.

Ces cadres sont classés en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole en catégorie II c'est à dire occupé selon l'horaire collectif.

Echelon 2 : Coefficient ou Indice 520

Agent chargé de répartir le travail entre les chefs d'équipe et de surveiller sa bonne exécution suivant des directives fréquentes, nettement déterminées

Ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole :

- soit en catégorie II c'est à dire «occupés selon l'horaire collectif»
- soit en catégorie III c'est à dire «organisant leur temps de travail».

Si le cadre de catégorie III accepte une convention de forfait en nombre annuel de jours de travail, ce nombre ne peut excéder 216 jours pour un salarié bénéficiant de la totalité de ses droits à congés payés, décomptés soit en journées complètes soit en demi-journées.

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

NIVEAU II - CADRES du 2ème GROUPE

Coefficient ou Indice 600

Agent chargé de diriger l'ensemble des travaux de l'exploitation, suivant des directives générales périodiquement établies.

Ces cadres sont classés en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole en catégorie III c'est à dire «organisant leur temps de travail».

Si le cadre accepte une convention de forfait en nombre annuel de jours de travail, ce nombre ne peut excéder 216 jours pour un salarié bénéficiant de la totalité de ses droits à congés payés, décomptés soit en journées complètes soit en demi-journées.

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

NIVEAU III - CADRES du 1er GROUPE

Coefficient ou Indice 700

Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant des directives générales laissant une très large part à l'initiative personnelle.

Lorsque ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole en catégorie I «cadres dirigeants» leur rémunération brute doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de l'indice 700 du Niveau III.

CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL

Il est fait application des accords nationaux de branche sur la durée du travail et de l'Accord National du 18 juillet 2002 sur les saisonniers joints en Annexes III et VI pour information.

ARTICLE 19 - MODULATION

En application de l'annualisation du temps de travail, le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité, à 250 heures.

Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation et de compensation peut être majoré de 100 heures maximum après accord des délégués du personnel élus s'ils existent et avec l'accord de la majorité des 2/3 des salariés.

Dans ce cas, les 50 premières heures de modulation supplémentaires (251^{ème} à 300^{ème}) sont majorées de 25 % les 50 heures de modulation supplémentaires (301^{ème} à 350^{ème}) suivantes sont majorées de 50% et ces heures sont appelées « heures de modulation majorées ».

Les heures perdues récupérables telles que définies à l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles n'entrent pas dans le contingent d'heures de modulation.

ARTICLE 20.1 - DEROGATION AU REPOS QUOTIDIEN DE ONZE HEURES (*)

Il peut être dérogé aux dispositions de l'article L.714-5 du code rural :

1) Pour les activités de gardes, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens, des cultures et des personnes ;

2) Pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou du fonctionnement, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives ;

3) Pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;

4) Pour les activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée ;

5) En cas de surcroît d'activité.

En contrepartie chaque heure réduite sera compensée par un repos équivalent.

ARTICLE 20-2 -TRAVAIL DE NUIT (ART L.213-1 ET SUIVANT DU CT)

Le travail de nuit peut être rendu nécessaire, notamment, afin de pouvoir mettre à la disposition de la clientèle des produits d'une grande fraîcheur, d'optimiser l'utilisation d'équipements coûteux, d'effectuer des travaux dont l'exécution ne peut être reportée, de préparer le travail des salariés de jour, d'effectuer des travaux d'entretien ou de maintenance.

La plage horaire de neuf heures de travail de nuit est :

- de vingt et une heures à six heures (21h 00 à 6h 00).

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

ARTICLE 20-3 - TRAVAILLEUR DE NUIT

Toute personne qui travaille dans la plage horaire de nuit n'est pas automatiquement classée « travailleur de nuit ».

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

Soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article précédent ;

Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit définie à l'article R.213-1 du Code du Travail.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur payé égal à 10% du nombre d'heures effectuées dans la plage horaire définie ci-dessus.

Avant l'affectation à un poste de nuit, puis ensuite tous les six mois, le travailleur de nuit doit bénéficier d'une surveillance médicale particulière par le médecin du travail.

Les travailleurs de nuit hommes et femmes ont accès à la formation selon les mêmes critères que les travailleurs de jour.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les conditions d'éclairage à chaque poste de travail devront être suffisantes afin de permettre d'effectuer le travail sans fatigue excessive.

Un temps de pause non rémunéré de vingt minutes sera appliqué pour toute période de travail effectif atteignant six heures.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses notamment, pour une personne seule, avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, ou avec l'incompatibilité des moyens de transport, le salarié peut refuser son affectation à un poste de nuit, ce refus ne constituant pas un motif de licenciement, ou demander son affectation à un poste de jour.

CHAPITRE VII - SALAIRES - MENSUALISATION - PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 21 - MENSUALISATION

Les salariés sont mensualisés conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, applicable dans les activités mentionnées à l'article 1.

En cas d'interruption collective du travail telle que définie à l'article 6.4 de l'accord national de branche agricole, tout salarié présent à l'embauche se verra payer au minimum une heure de salaire.

ARTICLE 22 - BAREMES DES SALAIRES

Les salaires horaires minima sont fixés en Annexe I.

ARTICLE 23 - PAIEMENT DES SALAIRES

La paie se fait pendant les heures de travail et sur le lieu de travail.

La paie doit être effectuée suivant la date fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil, pour les salariés payés au mois. Sur leur demande, les salariés payés au mois ou à l'heure ont la possibilité de percevoir des acomptes, conformément à la réglementation en vigueur (art L 143 - 2 et R.143 - 1 et Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977).

ARTICLE 24 - BULLETIN DE PAIE

Il est délivré obligatoirement un bulletin de paie, conformément aux dispositions de l'art R.143-2 du code du travail.

ARTICLE 25 - SALAIRE DES TACHERONS

Les salaires des tâcherons sont fixés conformément aux dispositions de l'article L.713-3 du code rural et du décret du 28 septembre 1995.

ARTICLE 26 - SALAIRE DES JEUNES MINEURS

Le taux des salaires des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans est fixé conformément à la législation en vigueur (art. R.141-1).

ARTICLE 27 - SALAIRE DES APPRENTIS

Le taux des salaires des Apprentis est fixé conformément à la législation en vigueur.

ARTICLE 28 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES OU MUTILES DE GUERRE

Le salaire des personnes présentant une réduction de leur capacité professionnelle est fixé conformément à la législation en vigueur(art L 323 - 6).

CHAPITRE VIII - COMPLEMENTS DE SALAIRE

ARTICLE 29 - PRIME DITE DE «FIN D'ANNEE»

Tout salarié justifiant au 31 décembre d'un an de service continu dans l'entreprise a droit à une prime dite de «fin d'année».

Par exception, cette prime ne peut être intégrée dans le montant de la garantie de rémunération mensuelle minimale prévue à l'article L.141-11 du Code du Travail ni dans la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures prévue à l'article 6.6 de l'Accord National sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ni dans le minimum conventionnel. (elle s'ajoute).

Elle est payable au choix de l'employeur, après information des salariés, soit mensuellement, soit annuellement avec la paie de décembre. L'employeur peut réviser ce choix le 1er janvier de chaque année après en avoir informé les salariés.

Son montant est égal à partir du 1er Janvier de chaque année, selon l'option choisie :

- Soit au produit du salaire horaire de base de chaque mois par 1/12 du nombre d'heures effectivement travaillées, augmenté du 1/12ème de l'indemnité différentielle si elle existe.

- Soit au produit du salaire horaire de base de décembre par 1/12 du nombre d'heures annuelles effectivement travaillées, augmenté du 1/12ème des indemnités différentielles de l'année si elles existent.

Pour le calcul de cette prime, aux heures effectivement travaillées s'ajoutent :

- les congés payés,
- les congés pour événements familiaux,
- les jours fériés,
- les absences autorisées pour formation professionnelle.

A l'exception des salariés bénéficiant des 100 % de majoration au titre des avantages individuels acquis et à compter de la date d'extension de la présente convention, lorsqu'en cours d'année, le salarié bénéficiaire de la prime dite de «fin d'année» a travaillé des dimanches et jours fériés, au montant calculé ci-dessus, s'ajoute :

- dans les entreprises ayant opté pour le paiement annuel, une somme égale à 50 % du produit du nombre d'heures travaillées les dimanches et jours fériés par le taux horaire de décembre.

- dans les entreprises ayant opté pour le paiement mensuel, une somme égale à 50 % du produit du nombre d'heures travaillées les dimanches et jours fériés du mois considéré par le taux horaire de ce mois.

En cas de licenciement, autre que pour faute grave ou lourde (*), la prime est versée au prorata du nombre d'heures effectivement travaillées :

- soit depuis le premier jour du mois en cours pour l'employeur ayant opté pour le paiement mensuel,

- soit depuis le 1er janvier de l'année en cours pour l'employeur ayant opté pour le paiement annuel.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié ne peut pas prétendre au versement de cette prime au prorata de son temps de présence depuis le début du mois ou de l'année en cours. (*)

En cas de démission, et à compter de sa notification à l'employeur, le salarié perd le bénéfice de cette prime :

- soit depuis le premier jour du mois en cours à la date de la notification de la démission, pour l'employeur ayant opté pour le paiement mensuel,

- soit depuis le premier jour de l'année en cours à la date de la notification de la démission, pour l'employeur ayant opté pour le paiement annuel.

ARTICLE 30 - REMUNERATION EN NATURE

La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur vient en déduction du salaire.

Toutefois la valeur de certains avantages est estimée forfaitairement de la manière suivante :

Le prix du repas fourni par l'employeur est égal à 1,6 fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8 du code du travail.

Le prix de la nourriture journalière fournie par l'employeur est égal à 4 fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8 du code du travail.

Le prix du logement respectant le décret n° 95-978 du 24/8/1995, au titre d'accessoire du contrat de travail :

La première pièce habitable : 76 € (hors charges),

Chaque pièce habitable supplémentaire : 61 € (hors charges).

Ces montants étant révisés chaque année en fonction de la variation de la moyenne associée de l'indice du coût de la construction (moyenne des 4 derniers indices trimestriels connus). L'indice de référence associé étant celui correspondant au 4ème trimestre 2002 soit : 1166.

(*) Ce membre de phrase et cet alinéa reproduits en italique sont exclus de l'extension.

CHAPITRE IX - ACCESSOIRES DE SALAIRE

ARTICLE 31.1 - REMUNERATION DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES LE DIMANCHE - UN JOUR FERIE - LA NUIT

Les heures de travail effectuées :

- un dimanche sont majorées de 50 %,
- un jour férié sont majorées de 50 %,
- la nuit sont majorées de 40 %.

Ces majorations ne se cumulent ni entre elles ni avec aucune autre majoration.

ARTICLE 31.2 - ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté est ajoutée au salaire brut mensuel :

- 1 % du salaire brut mensuel après 5 années de service continu dans l'entreprise,
- 2 % du salaire brut mensuel après 10 années de service continu dans l'entreprise,
- 3 % du salaire brut mensuel après 15 années de service continu dans l'entreprise,
- 4 % du salaire brut mensuel après 20 années de service continu dans l'entreprise,
- 5 % du salaire brut mensuel après 25 années de service continu dans l'entreprise.

CHAPITRE X - INDEMNITES : VETEMENTS - DEPLACEMENTS

ARTICLE 32 - INDEMNITE VETEMENTS (*)

Si le poste de travail le nécessite, l'employeur fournit annuellement des chaussures de sécurité et (ou) des bottes de sécurité et (ou) un vêtement de pluie qui resteront la propriété de l'entreprise pendant un an.

Ces équipements de protection individuelle et de sécurité fournis par l'employeur et conservés par le salarié avant le terme d'une année seront facturés au salarié et déduits de sa rémunération en application de l'article L.144-1 du CT.

Les salariés et apprentis, justifiant au 31 décembre d'un an de service continu dans l'entreprise bénéficient de la fourniture annuelle gratuite d'un vêtement de travail.

ARTICLE 33 - INDEMNISATION DES FRAIS DEPLACEMENTS

Lorsque le salarié se rend à un lieu contractuel d'embauche, aucune indemnité kilométrique ne lui est versée.

(Avenant n° 5 du 08.07.2008) Lorsque le salarié se rend occasionnellement à un lieu d'embauche non contractuel qui occasionne un déplacement distant de plus de 5 km de son lieu d'embauche habituel, l'employeur verse une indemnité kilométrique de 0,30 €/km au-delà de ces 5 km.

Les déplacements imposés pendant l'horaire de travail sont à la charge de l'employeur et considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tels. Si le salarié utilise son véhicule personnel, l'employeur verse une indemnité de 0,30 € du Km parcouru.

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

ARTICLE 34 - JOURS FERIES

Tous les jours fériés légaux (1er Janvier, Lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël) sont chômés et payés aux salariés dans les conditions suivantes :

1) Le Jour férié n'est pas travaillé

- Il n'est rémunéré que dans la mesure où il tombe un jour habituellement travaillé et si le salarié a accompli à la fois la dernière journée de travail ouvrée précédant et la première journée de travail ouvrée suivant le dit jour férié chômé, sauf autorisation d'absence personnelle, légale ou conventionnelle.

- Pour les salariés mensualisés, il y a maintien du salaire. Pour les non mensualisés, le salarié bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du chômage du jour férié par le montant de son salaire horaire de base.

Les dispositions exposées à l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas lorsque le salarié bénéficie d'une indemnité forfaitaire pour jour férié de 3 %.

Conformément à l'accord national du 23 décembre 1981, lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités pour jour férié chômé versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3% du montant total de salaire payé.

2) Le Jour férié est travaillé

Dans les entreprises qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail le jour férié, les heures travaillées le jour férié sont rémunérées dans les conditions précisées à l'article 31.1 ci dessus. C'est à dire :

- le produit du taux horaire de base majoré de 50% par le nombre d'heures travaillées le jour férié.

3) Régime applicable au 1er Mai

- le 1er mai est chômé et payé conformément aux dispositions légales en vigueur (art L.222-6 et L.222-7).

ARTICLE 35 - CONGES PAYES

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé, à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées par les articles L.223-1 à 223-15 du Code du Travail.

ARTICLE 35-2 - CONGE DE FRACTIONNEMENT

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année est supérieur à 5, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.

Lorsque le nombre de jours de congés, pris en dehors de la période précitée, est compris entre 3 et 5, il est attribué un jour de congé supplémentaire.

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

Les entreprises qui appliquent la réduction du temps de travail à 35 h ou moins sont exonérées de l'application du congé de fractionnement. ()*

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

ARTICLE 37 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'une autorisation exceptionnelle d'absence ainsi fixée, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage de l'intéressé 4 jours
- pacte civil de solidarité de l'intéressé 2 jours
- mariage d'un enfant 1 jour
- décès d'un descendant ou du conjoint 3 jours
- (Avenant n° 5 du 8.07.2008) - décès d'un ascendant et allié du même degré 1 jour
- décès d'un frère et sœur et allié au même degré 1 jour
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils ne sont assimilés à des jours de travail effectif que pour la détermination de la durée du congé annuel.

ARTICLE 38 - CONGE DE MATERNITE

La salariée bénéficie des dispositions prévues par les articles L.122-26 et suivants du code du travail en matière de congé de maternité.

ARTICLE 39 - AUTRES CONGES

Les salariés peuvent accéder à divers congés sans solde, dans les conditions et limites fixées pour chacun d'eux par le code du travail. Les principaux congés ainsi prévus sont:

- congé paternité (article L.122-25-4 du CT) ;
- congé parental d'éducation (article L.122-28-1 du code du travail) ;
- congé sabbatique (article L.122-32-17 du code du travail) ;
- congé pour création d'entreprise (article L.351-24 du code du travail) ;
- congé de formation économique, sociale ou syndicale (article L.451-1 du CT).

CHAPITRE XII - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

ARTICLE 40 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident sont régies par l'accord de prévoyance interprofessionnel du 11 mars 2003 dont le contenu figure en Annexe II de la présente convention.

CHAPITRE XIII - SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 41 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'organisation du travail dans l'entreprise étant complexe et fragile, toute absence non autorisée ou non justifiée par un des cas de suspension du contrat de travail prévu par les textes légaux ou conventionnels est sanctionnable.

Le contrat peut être suspendu lors des absences pour des motifs de maladie professionnelle ou de la vie privée, d'accident de travail ou de la vie privée, d'évènements familiaux, et, d'une manière générale pour tous les cas reconnus comme causes de suspension du contrat de travail par les textes en vigueur. Le salarié ne perd pas l'ancienneté qu'il a acquise à la date de la suspension.

A l'occasion d'une absence pour les motifs ci-dessus, le salarié doit informer son employeur dans un délai de 24 heures, du motif de cette absence et si cela est possible de la durée de cette absence, sauf cas de force majeure.

La suspension du contrat de travail n'est pas assimilée à un temps de travail effectif sauf dans les cas prévus par les textes en vigueur.

ARTICLE 42 - INTEMPERIES - CHOMAGE PARTIEL

La récupération des heures de travail perdues pour intempéries ou cas de force majeure, s'effectue selon les textes en vigueur (Code rural art L.713-4 et du décret 97-540 du 26 Mai 1997).

Lorsque les heures perdues pour intempéries ou cas de force majeure ne peuvent être récupérées ou pour les motifs prévus par l'article R.351-50 du code du travail, l'indemnisation du chômage partiel peut être sollicitée.

ARTICLE 43 - EFFETS DE L'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail pour un motif lié à l'absence du salarié en cas d'arrêt de travail du à la maladie ou à l'accident de la vie privée d'une durée inférieure à 6 mois continus ou 6 mois cumulés sur une période de 18 mois.

Au-delà de ces délais, la bonne marche de l'entreprise peut rendre nécessaire la fin du contrat de travail s'il y a nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade d'une part, et sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail.

En cas d'accident de travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou de maladie professionnelle, il convient de se référer aux dispositions des articles L.122-32-1 à L.122-32-11 du code du travail.

ARTICLE 44 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10^è de mois de salaire par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10^è de mois de salaire par année d'ancienneté plus 1/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour motif économique le montant de l'indemnité sera calculé conformément aux dispositions des articles L.122-9 et R.122-2 du Code du Travail.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 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 qu'au prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

ARTICLE 45 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le licenciement pour motif économique doit répondre aux procédures résultant des dispositions légales en vigueur, notamment celles des articles L.321-1 à 13 du code du travail et de l'accord du 13 novembre 1986 modifié, relatif à l'emploi en agriculture.

ARTICLE 46 - PREAVIS A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

1) **En cas de licenciement**, sauf faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise :

- 1 jour ouvré si le salarié justifie de moins d'un mois d'ancienneté;
- 1 semaine si le salarié justifie d'une ancienneté allant de un mois à moins de 6 mois;
- 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté allant de 6 mois à moins de 2 ans;
- 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans;
- 3 mois pour le salarié cadre qui justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une autorisation d'absence rémunérée pour la recherche d'un nouvel emploi, au moins égale à deux demi-journées si le préavis est d'une semaine, à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un agent d'encadrement, la liberté ci-dessus visée est portée à un total de douze jours ouvrables devant être fractionné en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

Si les délais de préavis fixés ci-dessus, ne sont pas respectés, sauf accord écrit des parties, la partie défaillante doit verser à l'autre partie une somme correspondant au salaire qui aurait été versé pendant la durée du préavis restant à effectuer.

2) **En cas de démission**, le salarié doit respecter un préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise :

- 1 jour ouvré si le salarié justifie de moins d'un mois d'ancienneté;
- 1 semaine si le salarié justifie d'une ancienneté allant de un mois à moins de 6 mois;
- 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 6 mois;
- 3 mois pour le salarié cadre, qui justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

Si les délais de préavis fixés ci-dessus, ne sont pas respectés, sauf accord écrit des parties, la partie défaillante doit verser à l'autre partie une somme correspondant au salaire qui aurait été versé pendant la durée du préavis restant à effectuer.

ARTICLE 47 - LIBERATION DU LOGEMENT DE FONCTION

Lors de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, à l'expiration du préavis, le salarié doit libérer le logement de fonction dont il disposait à titre d'accessoire du contrat de travail, dans les conditions suivantes qui ne font pas obstacle à l'application de dispositions contractuelles plus avantageuses pour le salarié :

a) s'il est célibataire: dans les 8 jours ;

b) s'il est marié et / ou chef de famille :

- dans les 15 jours en cas de départ volontaire ou de faute grave ;
- dans le délai d'un mois s'il a moins d'un an de présence ;
- dans le délai de 2 mois s'il a au moins 1 an et jusqu'à 2 ans de présence ;
- dans le délai de 3 mois s'il a plus de 2 ans de présence.

ARTICLE 48 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

1) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Le salarié a droit à celle des indemnités suivantes, qui lui est la plus favorable :

- soit l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de licenciement fixée par l'article 5 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977, si le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

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

Le salarié quittant volontairement l'entreprise à partir de 60 ans, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

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

CHAPITRE XIV - HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 49 - PRINCIPES GENERAUX (ART L.231-1 A 236-13 ET R.231-12 A R.236-31)

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention sont soumis aux dispositions générales concernant l'hygiène et la sécurité. Ils doivent tenir les locaux et les lieux de travail dans un état de propreté de nature à assurer une prévention effective des risques.

ARTICLE 50 - EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Lors de l'exécution de travaux insalubres, dangereux ou salissants, l'employeur fournit au salarié, qui est tenu de les utiliser, les vêtements et accessoires de protection appropriés.

Le salarié se doit de conserver et d'entretenir avec soin les effets qui lui sont fournis.

En cas de tâches occasionnelles, les équipements spécifiques ne sont pas nécessairement attachés au salarié, mais ils doivent alors être maintenus en état de propreté d'un utilisateur à l'autre.

ARTICLE 51 - CPHSCT DEPARTEMENTAL INTER-PROFESSIONNEL

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, Il est fait application de l'accord national du 16 janvier 2001 sur les CPHSCT (Annexe V).

CHAPITRE XV - FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 52 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Nature des actions de formation

Les actions de formation concernant le personnel permanent des entreprises visées par la présente convention doivent plus spécifiquement tendre :

- au perfectionnement des connaissances et au rattrapage professionnel,
- à l'amélioration et à l'acquisition de nouvelles qualifications,
- à l'adaptation des comportements professionnels face aux techniques nouvelles de travail.

1) Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Les formations qualifiantes c'est-à-dire sanctionnées soit par un diplôme officiel soit par un diplôme reconnu par la profession peuvent donner accès à la qualification y afférent.

2) Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié peut, dans les conditions prévues par les articles L.931-1 et suivants du code du travail, bénéficier de l'autorisation de s'absenter pour un congé formation.

Les demandes sont soumises aux dispositions légales régissant la matière, notamment à celles des articles R.931-1 et R.931-7 du code du travail. La gestion du Congé Individuel de Formation est assurée par le FAFSEA.

3) Congé jeune travailleur

Tout salarié de moins de 25 ans, ne possédant aucun diplôme professionnel et qui n'est pas lié par un contrat de formation dans l'entreprise (apprentissage, adaptation, qualification) a droit à un congé spécifique après 3 mois de présence en entreprise dans les conditions prévues par les articles L.931-29 et R.931-13 et suivants du code du travail. Ce congé ne peut être refusé.

4) Moyens reconnus aux représentants du personnel dans le cadre des instances représentatives en matière de formation

L'employeur est soumis à l'application des dispositions légales en matière de participation des représentants du personnel à l'élaboration dans l'entreprise du plan de formation.

La commission «employeurs» discute une fois par an en commission départementale, avec les partenaires sociaux et le FAFSEA sur les formations inter-entreprises dispensées dans le cadre professionnel selon les objectifs fixés ci-dessus, en vue d'améliorer ou de maintenir les résultats obtenus.

5) Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

Les entreprises veillent à favoriser dans toute la mesure du possible les formations des jeunes comportant un stage pratique sur les lieux de travail, en particulier en passant une convention de stage avec les établissements d'enseignement dispensant une formation utilisable dans la profession.

Dans le même esprit, afin de favoriser la formation des jeunes et leur permettre d'accéder à la vie active dans de meilleures conditions, elles s'efforcent de conclure des contrats de formation alternée dans le cadre de la législation existante.

Les travaux accomplis par les jeunes pendant leur séjour en entreprises sont suivis, dans les conditions mentionnées à l'article 16, par un tuteur désigné par l'entreprise et dont le nom est porté, le cas échéant, à la connaissance du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Il est tenu compte, dans l'organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

A la fin du contrat, il est procédé à une évaluation de la formation en alternance, qui est mentionnée sur une attestation établie à cet effet.

Avant d'engager des jeunes au titre de formations alternées ou de contrats d'apprentissage, la direction de l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, sur les orientations générales de l'entreprise dans le domaine de l'insertion des jeunes. Elle consulte également le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur les conditions de la formation reçue dans l'entreprise par les jeunes avec lesquels elle a conclu des contrats de formation alternée ou d'apprentissage, ainsi que sur les conditions d'accueil.

CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 53 - OBLIGATION D’AFFILIATION

L’affiliation du personnel non cadre des entreprises mentionnées à l’article 1, doit être faite obligatoirement à la CAMARCA (Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles, dont le siège est au 21, rue de la Bienfaisance 75382 PARIS 08).

La répartition de la charge de la cotisation entre employeur et salarié est de 50/50 pour la cotisation de base et de 60/40 pour la garantie Décès.

L’affiliation du personnel cadre des entreprises mentionnées à l’article 1, doit être faite obligatoirement à la CRCCA (Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l’Agriculture) 13/15 Rue de la Ville Lévêque - 75382 PARIS Cedex 08. ()*

CHAPITRE XVII - COMPTE EPARGNE-TEMPS

ARTICLE 54 - APPLICATION DE L’ACCORD NATIONAL DU 19 SEPTEMBRE 2001 JOINT EN ANNEXE

CHAPITRE XVIII - INTERESSEMENT - PLAN D’EPARGNE SALARIAL - PARTICIPATION

ARTICLE 55 - INTERESSEMENT

Les employeurs s’efforceront de promouvoir à l’intérieur de leur entreprise un système d’intéressement conforme aux dispositions des articles L.441-1 et suivants du code du travail, dans la mesure où les résultats de l’entreprise en permettent l’introduction.

ARTICLE 56 - PLAN D’EPARGNE SALARIAL

A l’initiative du chef d’entreprise, un plan d’épargne salariale pourra être mis en œuvre dans chaque entreprise relevant de cette convention.

ARTICLE 57 - PARTICIPATION

Dans la mesure du possible les entreprises s’efforceront de mettre en œuvre une participation des salariés aux résultats de l’entreprise conformément aux articles L.442-1 et suivants du code du travail.

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

CHAPITRE XIX - DEPOT ET EXTENSION

ARTICLE 58 - DEPOT ET EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations maraîchères de Loire-Atlantique.

Un exemplaire de cette convention est déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Nantes ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 25 juin 2003.

Ont après lecture, signé :

- La Fédération départementale des Groupements Maraîchers Nantais,

RETIERE Philippe

- Le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole,

DELAUNAY Gilbert

- L'Union départementale C.F.T.C. des salariés agricoles de Loire-Atlantique,

MENARD Serge

- L'Union départementale C.G.T.-F.O. des syndicats de salariés de Loire-Atlantique (*adhésion le 19 décembre 2006*),

M. COUROUSSE Yann

BAREME DES REMUNERATIONS

(Avenant n° 9 du 16.10.2014)

COEFFICIENTS OU INDICES	CATEGORIES D'EMPLOI	SALAIRES HORAIRES au 1 ^{er} octobre 2014 (151,67 H)
<u>NIVEAU 1 - AGENTS DE PRODUCTION</u>		
110	Echelon 1	9,53 €
120	Echelon 2	9,53 €
<u>NIVEAU 2 - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES</u>		
210	Echelon 1	9,58 €
220	Echelon 2	9,62 €
<u>NIVEAU 3 - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES</u>		
310	Echelon 1	9,65 €
320	Echelon 2	9,73 €
<u>NIVEAU 4 - AGENTS TECHNIQUES HAUTEMENT QUALIFIES</u>		
410	Echelon 1	9,95 €
420	Echelon 2	10,15 €
<u>NIVEAU 5 - AGENTS D'ENCADREMENT</u>		
510	Niveau 1 – Echelon 1 (Cadre du 3 ^{ème} groupe)	10,50 €
520	Niveau 1 – Echelon 2 (Cadre du 3 ^{ème} groupe)	11,00 €
600	Niveau 2 (Cadre du 2 ^{ème} groupe)	13,00 €
700	Niveau 3 (Cadre du 1 ^{er} groupe)	17,25 €

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 11 MARS 2003
DES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE, D'ELEVAGE, DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERS,
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 DE BRANCHE AGRICOLE SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**
- **ACCORD NATIONAL DU 19 SEPTEMBRE 2001 SUR LE COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)**
- **ACCORD NATIONAL DU 16 JANVIER 2001 SUR LES COMMISSIONS PARITAIRES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CPHSCT)**
- **ACCORD NATIONAL DU 18 JUILLET 2002 SUR LES SAISONNIERS**

Ces textes sont disponibles à : Unité Territoriale 44 de la Direccte des Pays de la Loire
Tour Bretagne – Pôle travail – 44047 Nantes cédex 01
☎ 02 40 12 34 22

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 17 FEVRIER 2006
DES SALAIRES 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