

DEPARTEMENT DES COTES D'ARMOR

CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE DE TRAVAIL
du 15 décembre 1983
(Etendue par arrêté du 30 mars 1984)
- IDCC : 9222 -

applicable aux

EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE

EXPLOITATIONS DE PEPINIERES

EXPLOITATIONS DE MARAICHAGE

- 0 - 0 - 0 -

Mise à jour : Avenant n° 73 du 15/01/13

TABLE DES MATIERES

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Chapitre I – Dispositions préliminaires | 5 |
| <i>Article 1er</i> - Champ d'application | 5 |
| <i>Article 2</i> - Durée, révision, dénonciation | 6 |
| <i>Article 3</i> - Commission d'interprétation et de conciliation | 6 |
| Chapitre II – Droit syndical, représentation des salariés | 7 |
| <i>Article 4</i> – Liberté syndicale et d’opinion | 7 |
| <i>Article 5</i> - Délégués du personnel | 7 |
| <i>Article 6</i> - Comité d’entreprise | 7 |
| <i>Article 7</i> - Participation aux commissions | 8 |
| Chapitre III – Dispositions relatives à l’embauche et à l’emploi | 8 |
| <i>Article 8</i> – Période d’essai | 8 |
| <i>Article 9</i> - Forme du contrat | 9 |
| <i>Article 10</i> - Garantie d’emploi en cas de maladie ou d’accident | 9 |
| <i>Article 11</i> - Classifications des emplois..... | 11 |
| Chapitre IV – Dispositions relatives à la rémunération | 12 |
| <i>Article 12</i> – Maintien de la rémunération | 12 |
| <i>Article 13</i> - Salaires et avantages en nature | 12 |
| <i>Article 14</i> - Rémunération des jeunes travailleurs et des femmes | 14 |
| <i>Article 15</i> - Rémunération des apprentis..... | 14 |
| <i>Article 16</i> - Paiement des salaires | 16 |

| | |
|--|--------|
| Chapitre V – Dispositions relatives à la durée du travail et aux repos | 16 |
| <i>Article 17</i> – Durée du travail | 16 |
| <i>Article 18</i> - Aménagements et assouplissements de l’horaire de travail | 18 |
| <i>Article 19</i> - Temps partiel | 18 |
| <i>Article 20</i> - Période d’astreinte | 19 |
| <i>Article 21</i> - Travail des jeunes | 19 |
| <i>Article 22</i> - Repos hebdomadaire et jours fériés..... | 20 |
| <i>Article 23</i> - Garantie de salaire – Maladie, Accident..... | 21 |
| Chapitre VI – Dispositions relatives aux congés | 21 |
| <i>Article 24</i> – Congés payés | 21 |
| <i>Article 25</i> - Congés pour événements personnels | 21 |
| Chapitre VII – Le Terme du contrat de travail | 22 |
| <i>Article 26</i> – Résiliation d’un commun accord | 22 |
| <i>Article 27</i> - Rupture conventionnelle homologuée | 22 |
| <i>Article 28</i> - Cessation d’un contrat à durée déterminée | 22 |
| <i>Article 29</i> - Cessation d’un contrat à durée indéterminée..... | 23 |
| <i>Article 30</i> - Attestation et certificat de travail | 25 |
| Chapitre VIII – La formation professionnelle et la promotion de l’emploi | 25 |
| <i>Article 31</i> – Formation professionnelle | 25 |
| <i>Article 32</i> - Droit Individuel à la Formation (D.I.F) | 25 |
| <i>Article 33</i> - Association Emploi-Formation (A.E.F) | 25 |
| Chapitre IX – Dispositions relatives à l’Hygiène – Sécurité et Conditions de Travail | 26 |
| <i>Article 34</i> – Hygiène et sécurité des travailleurs | 26 |

| | |
|--|----|
| <i>Article 35</i> - Médecin du travail | 26 |
| <i>Article 36</i> - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail | 26 |
| Chapitre X – Dispositions diverses | 27 |
| <i>Article 37</i> – Application de la convention | 27 |
| | |
| <i>ANNEXE I</i> - Salaires et avantages en nature | 29 |
| <i>ANNEXE II</i> - Accord National du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture | 30 |
| <i>ANNEXE III</i> - Accord National du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture (article 1 et 2 et Chapitre 1) | 31 |
| <i>ANNEXE IV</i> - Accord Régional du 8 juillet 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non cadres en région Bretagne | 32 |

Enregistrée le seize décembre mil neuf cent quatre vingt trois sous le n° 83-10

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DANS LES EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES ET

DE MARAICHAGE DES COTES D'ARMOR

-0-0-0-0-0-

Chapitre I – Dispositions préliminaires

Article 1er - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations des Côtes d'Armor :

- d'horticulture,
- de pépinières,
- de maraîchage, c'est-à-dire celles effectuant la culture intensive de légumes sur terrains aménagés et irrigués pour cet usage, ainsi que le forçage et les cultures hors saisons. Sont exclues les exploitations se livrant à titre principal aux cultures extensives dites de plein champ, sous réserve que leur personnel ne soit pas employé presque exclusivement à des travaux de maraîchage.

Article 2 - DUREE, REVISION, DENONCIATION

La présente convention prendra effet à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel prononçant son extension. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

A l'exclusion des dispositions relatives aux salaires, (*Avenant n° 45 du 10 juillet 2000*) qui feront l'objet de négociations en janvier et juillet de chaque année, chaque organisation signataire peut demander la révision de la convention une fois par an, de préférence au mois de janvier.

La demande de révision sera faite par lettre recommandée, moyennant un préavis de 2 mois, adressée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*), qui en avisera chacune des autres parties. La demande de révision n'interrompt pas l'application de la convention.

(*Avenant n° 1 du 14 juin 1984*) "La dénonciation ne peut être signifiée, par lettre recommandée adressée à chacune des autres parties et à la DIRECCTE (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*), qu'une fois par an en septembre, en respectant un préavis de 6 mois. La convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant 1 an".

Tout syndicat professionnel reconnu représentatif pour la branche (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) qui n'est pas partie à la convention pourra y adhérer ultérieurement.

Article 3 - COMMISSIONS D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

(*Avenant n° 1 du 14 juin 1984*) "Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-4 (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) du Code du Travail", il est institué une commission paritaire d'interprétation chargée d'examiner toutes difficultés pouvant survenir dans l'interprétation des clauses de la convention ou de ses avenants.

Cette commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale ouvrière signataire de la convention et d'autant de membres patronaux.

Elle sera présidée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant d'un syndicat d'employeurs, choisi par chaque délégation parmi les membres.

Par ailleurs, il est créé une commission paritaire de conciliation à laquelle sont soumis les différends pouvant survenir entre employeurs et salariés à l'occasion de l'application de la présente convention ou de ses avenants.

Elle est composée de trois membres employeurs et de trois membres salariés désignés par les organisations signataires. La présidence étant assurée alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés et un représentant d'un syndicat d'employeurs.

Elle se réunit à la demande de l'une des organisations syndicales signataires dans un délai maximum de quinze jours à dater de sa saisine près de la DIRECCTE (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

Le recours devant ces commissions n'est pas obligatoire et ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

Un représentant de la DIRECCTE (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) est invité à assister, à titre consultatif, aux réunions de ces commissions et sera chargé du secrétariat.

Chapitre II – Droit syndical, représentation des salariés

Article 4 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, pour les employeurs et les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre Ier de la deuxième partie (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) du Code du Travail.

(*Avenant n° 1 du 14 juin 1984*) "Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non d'un salarié (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter leurs décisions, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la classification, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le congédiement."

Article 5 - DELEGUES DU PERSONNEL

Conformément aux dispositions du code du travail, les délégués du personnel sont désignés par voie d'élection, pour une durée de 4 ans, dans chaque exploitation comprenant 11 salariés et plus (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

Le nombre de délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés et est fixé par les articles R. 2314-1 et suivants du Code du Travail (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

Leurs fonctions sont définies par les articles L. 2313-1 et suivants (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) dudit Code.

Article 6 - COMITE D'ENTREPRISE

Un comité d'entreprise est constitué dans les entreprises employant au moins 50 salariés, en application des articles L. 2322-1 (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) et suivants du Code du Travail.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette

contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu par le (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) Code du Travail.

Article 7 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions administratives ou contentieuses constituées en vertu des règlements en vigueur (commissions paritaires du travail, commissions de conciliation, commissions de première instance, etc...).

L'autorisation d'absence devra être demandée dès que le salarié a connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de sa convocation.

Un représentant par organisation syndicale ouvrière signataire aura droit au maintien de sa rémunération pendant le temps, y compris la durée du déplacement, nécessité par la tenue de la commission mixte ou des commissions instituées par la convention, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Quelle que soit l'importance de la délégation syndicale, cet avantage n'est accordé qu'à un seul salarié par syndicat.

L'employeur du salarié bénéficiaire est chargé du versement de la rémunération sur présentation d'une attestation qui sera délivrée par la DIRECCTE (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*). Il pourra demander le remboursement des salaires ainsi maintenus à l'organisation patronale à laquelle il est adhérent.

Les organisations patronales signataires conviennent de prendre en charge, à parts égales, les frais ainsi exposés.

Chapitre III – Dispositions relatives à l'embauche et à l'emploi

Article 8 - PERIODE D'ESSAI

Tout (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les salariés ayant un coefficient égal ou inférieur à 120 ;
- 4 mois pour les salariés aux coefficients 130 et 140 ;
- 6 mois pour les salariés ayant un coefficient égal ou supérieur à 150.

La période d'essai est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines entre un mois et trois mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

Article 9 - FORME DU CONTRAT

L'embauchage n'est considéré comme définitif qu'une fois la période d'essai terminée. Le contrat de travail est constaté par un acte écrit en deux exemplaires : l'un pour l'employeur, l'autre pour le salarié.

Cet acte précise obligatoirement : la convention collective applicable, le point de départ de l'engagement, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent. L'ancienneté du salarié part du début de la période d'essai.

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, il doit être écrit à peine de nullité et mentionner notamment :

- La nature et l'objet permettant d'y recourir et, lorsqu'il s'agit du remplacement d'un salarié, le nom et la qualification de celui-ci, ainsi que le motif de son absence ;
- Lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report de celui-ci ;
- Lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;

Dans tous les cas, la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé, la durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue, ainsi que le montant de l'indemnité de fin de contrat lorsque le salarié n'est pas embauché définitivement à l'expiration du contrat.

Article 10 – GARANTIE D'EMPLOI EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

Toute interruption du travail résultant d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, l'intéressé retrouve de plein droit son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle, sauf avis contraire du médecin du travail, qui propose alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration, compte tenu des possibilités de l'entreprise.

Cependant, si l'indisponibilité du salarié dure plus de 12 mois, le contrat de travail peut être rompu (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*). L'employeur est alors néanmoins tenu de suivre la procédure normale de licenciement (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*). Une priorité à l'embauche est accordée au travailleur pendant les 6 mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de la blessure.

(*Avenant n° 1 du 14 juin 1984*) "Les règles énoncées ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident de travail, autre qu'un accident du trajet, ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat du travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé conformément à l'avis de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

"Le remplaçant du salarié dont le contrat est ainsi suspendu doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son emploi. Il lui sera établi un contrat à durée déterminée dans les formes prévues à l'article précédent".

Article 11 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les salaires sont déterminés d'après les coefficients correspondant aux emplois suivants :

Coefficient 100 - MANOEUVRE

- a) Travailleur n'apportant que sa force physique, n'ayant que des connaissances réduites et travaillant sur indications précises d'un autre salarié ou du chef d'exploitation.
- b) Travailleur débutant ayant moins de 12 mois de pratique professionnelle.

Coefficient 110 - MANOEUVRE 2ème échelon

Travailleur exécutant des tâches qui ne demandent pas de connaissances approfondies et n'ayant pas à faire preuve d'initiative. Peut se voir confier l'exécution de certains travaux nécessitant une initiation préalable, tels que bouturage, repiquage, démariage, élagage et taille, simples.

Coefficient 120 - OUVRIER TOUTES MAINS

Travailleur ayant une connaissance suffisante du métier lui permettant d'exécuter avec une certaine initiative les tâches du manoeuvre 2ème échelon.

Coefficient 130 - OUVRIER SPECIALISTE

- a) Travailleur capable d'effectuer avec compétence les travaux courants de l'exploitation n'impliquant pas de technicité particulière, tels que la préparation et la finition du conditionnement des produits, d'assurer occasionnellement des transports avec un véhicule à moteur, ou de se servir d'un tracteur ou d'un motoculteur avec leur outillage ne nécessitant qu'un réglage simple.

A le souci d'opérations journalières répétitives telles que aération, ombrage, arrosage ; doit signaler les pannes lorsque ces opérations sont automatisées.

- b) Travailleur assurant la vente au détail sur l'exploitation ou les marchés, ou vendeur n'ayant pas la responsabilité de l'ouvrier qualifié.

Coefficient 140 - OUVRIER QUALIFIE 1er échelon

- a) Travailleur effectuant avec initiative et compétence des travaux exigeant une habileté professionnelle acquise soit par une formation technique, complétée par l'expérience, soit par une pratique suffisante de la profession.

Il doit être capable notamment d'effectuer l'ensemble des travaux culturaux nécessitant l'emploi d'un tracteur et de procéder lui-même au réglage des outils tractés, ou de réaliser les traitements après avoir lui-même préparé et dosé les produits à utiliser.

- b) Travailleur effectuant, de façon régulière et en plusieurs points, des livraisons nécessitant une connaissance des produits transportés et laissant place à une certaine initiative lors du contact avec le client ; en outre, il doit pouvoir assurer les encaissements.

Ces deux catégories sont responsables de l'entretien courant du matériel dont elles ont la charge.

Coefficient 150 - OUVRIER QUALIFIE 2ème Echelon

Travailleur responsable de l'organisation et de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il peut être amené occasionnellement à veiller à la bonne exécution et au bon déroulement d'un travail collectif.

Coefficient 165 - AGENT DE SURVEILLANCE

(Avenant n° 8 du 24 septembre 1986)

Salarié permanent qui surveille la réalisation de travaux collectifs simples. Il participe aux travaux et reçoit des consignes précises et fréquentes des cadres ou du chef d'exploitation.

Coefficient 180 - RESPONSABLE DE TRAVAUX

(Avenant n° 8 du 24 septembre 1986)

Salarié permanent qui a l'initiative et la responsabilité des travaux qu'il surveille. Il peut participer aux travaux et il reçoit des consignes des cadres et du chef d'exploitation.

(Avenant n° 11 du 26 mars 1987) Il est affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres des Exploitations Agricoles (C.P.C.E.A.)

PERSONNEL DE BUREAU (*Avenant n° 1 du 14 juin 1984*)

Coefficient 120 - EMPLOYE 1er échelon

Agent justifiant de connaissances suffisantes pour tenir un emploi de bureau.

Coefficient 130 - EMPLOYE 2ème échelon

Agent justifiant de bonnes connaissances pour tenir un emploi de bureau et titulaire du C.A.P. correspondant.

Coefficient 140 - EMPLOYE 3ème échelon

Agent possédant une connaissance complète de sa profession et pouvant assurer, convenablement, tous les travaux exigés par celle-ci.

Coefficient 150 - COMPTABLE

Agent titulaire d'un brevet de comptabilité, responsable de la comptabilité de l'exploitation.

Chapitre IV – Dispositions relatives à la rémunération

Article 12 - MAINTIEN DE LA REMUNERATION

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

Article 13 - SALAIRES ET AVANTAGES EN NATURE

Le montant des salaires et de la valeur des avantages en nature, autres que le logement, est mentionné (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) en ANNEXE 1.

LOGEMENT :

1) Dispositions d'ordre général :

Lorsque le salarié est logé par les soins de l'employeur, le droit au logement est partie accessoire au contrat de travail et cesse avec celui-ci.

Toutefois, s'il s'agit d'un salarié logé avec sa famille, et sauf en cas de faute grave ou lourde, lorsque le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur, le salarié aura le

droit de conserver son logement pendant deux mois après l'expiration du délai congé. L'employeur est dispensé de cette obligation s'il lui propose un logement sensiblement équivalent dans les environs.

Si, par contre, la rupture est le fait du salarié, celui-ci devra quitter les lieux avec sa famille au plus tard à la date prévue pour l'expiration du délai-congé.

En aucun cas, le logement individuel ne peut être estimé à une valeur telle que la rémunération en espèces soit inférieure à celle résultant des dispositions relatives au salaire minimum garanti.

Le loyer aura été préalablement fixé à l'embauche et convenu par écrit. Il continuera à être dû par le salarié en cas de suspension du contrat de travail (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

2) Evaluation de l'avantage logement :

Pour les salariés logés par l'employeur, la valeur mensuelle du logement est déterminée comme suit :

a) Logement individuel meublé :

- Chambre avec eau courante, lavabo et évacuation des eaux usées :
x **10** fois le salaire horaire du coefficient 100,
- (*Avenant n° 1*) Chambre avec eau courante chaude, lavabo, douche et évacuation des eaux usées : x **13** fois le salaire horaire du coefficient 100.

b) Logement familial non meublé :

La valeur mensuelle du logement est déterminée d'un commun accord entre les parties lorsque le logement permet d'ouvrir droit au bénéfice de l'allocation de logement. Toutefois, cette valeur ne pourra être supérieure aux plafonds retenus pour l'octroi de cet avantage.

Dans le cas contraire, la valeur du logement est égale au salaire du coefficient 100 multiplié par :

x 11 pour un logement comprenant au moins :

- une cuisine d'une surface minimum de 9 m² (valeur 5)
- une pièce principale d'une surface minimum de 11 m² (valeur 6),

x 6 pour chacun des éléments suivants :

- toute pièce habitable supplémentaire, d'une superficie au moins égale à 9 m²
- eau courante à l'intérieur de l'habitation
- salle d'eau
- W.C. intérieur avec effet d'eau,

x 2 pour un garage individuel mis à la disposition exclusive du salarié,

x 1 pour un jardin d'une surface minimum de 250 m², attenant ou à proximité immédiate du logement.

b.1) - (*Avenant n° 1 du 14 juin 1984*) "Lorsque les moyens de chauffage sont fournis par l'employeur" les parties fixent d'un commun accord la valeur de cet avantage et précisent PAR ECRIT, dans le contrat de travail, le montant mensuel de la retenue qui pourra être effectuée à ce titre sur la rémunération du salarié.

b.2) - Pour les salariés logés dans un bâtiment trop vaste pour leurs besoins, il ne sera retenu qu'une seule pièce habitable par occupant, sauf accord entre les parties.

3) Autres dispositions :

Un état des lieux contradictoire sera établi en double exemplaire, sur papier libre, lors de la prise en charge, et remis à chacune des parties.

L'employeur conserve le droit de procéder périodiquement à une visite des lieux en présence du salarié.

Le montant de la retenue pour le logement est à déduire de chaque paie mensuelle.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant à condition que le logement comporte des compteurs individuels.

Article 14 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS ET DES FEMMES

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, les jeunes de moins de 18 ans et les femmes perçoivent la même rémunération que les hommes adultes.

Sous cette réserve, la rémunération d'un jeune de moins de 18 ans, non titulaire d'un contrat d'apprentissage, ne peut en aucun cas être inférieure à :

- 80% pour les jeunes salariés âgés de moins de 17 ans,
- 90% pour les jeunes salariés entre 17 et 18 ans de celle de l'adulte correspondant à l'emploi occupé.

Tout abattement est supprimé dès qu'ils justifient de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 15 - REMUNERATION DES APPRENTIS

(*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*)

(*Avenant n° 30 du 7 octobre 1992*) "Conformément au Livre Deuxième de la sixième partie du code du travail, la rémunération (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) d'un jeune travailleur,

titulaire d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré est, suivant les années d'apprentissage égale à :

- Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :
 - . 25 % du S.M.I.C. pendant la première année du contrat
 - . 37 % du S.M.I.C. pendant la deuxième année du contrat
 - . 53 % du S.M.I.C. pendant la troisième année du contrat.
- Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :
 - . 41 % du S.M.I.C. pendant la première année du contrat
 - . 49 % du S.M.I.C. pendant la deuxième année du contrat
 - . 65 % du S.M.I.C. pendant la troisième année du contrat.
- Pour les jeunes âgés de vingt-et-un ans et plus :
 - . 53 % du S.M.I.C. pendant la première année du contrat
 - . 61 % du S.M.I.C. pendant la deuxième année du contrat
 - . 78 % du S.M.I.C. pendant la troisième année du contrat.

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

Lorsque le contrat est prorogé pour échec à l'examen ou prolongation jusqu'à l'expiration du cycle du Centre de Formation d'Apprentis, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année effectuée.

Lorsque la durée de l'apprentissage est prolongée en raison de l'état de l'apprenti handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti a déjà suivi un enseignement technologique ou est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur à celui qu'il souhaite préparer, ou encore a effectué un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'Etat ou la Région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification, ledit apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée normale de formation lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application de l'article R. 6222-16 3° (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) du Code du Travail (apprentis déjà titulaires de diplômes et préparant un diplôme de même niveau ; la qualification recherchée étant en rapport direct avec le diplôme déjà obtenu).

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans le temps de travail et rémunéré comme tel.

A l'issue du contrat d'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie de la rémunération de l'adulte afférente à l'emploi occupé."

Article 16 - PAIEMENT DES SALAIRES (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*)

La paie est faite au moins une fois par mois, au plus tard le 5 du mois suivant, et donne lieu à remise au salarié d'un bulletin de paie. Pour tenir compte des aléas du calendrier, dans la limite de 3 fois par an, la paie pourra intervenir au plus tard le 8 du mois (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

Il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme versée correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie. (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

Chapitre V – Dispositions relatives à la durée du travail et aux repos

Article 17 - DUREE DU TRAVAIL

(*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*)

- a) La durée normale du travail est fixée à (*Avenant n° 50 du 7/01/02*) 35 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûte et aux repas, ainsi que des périodes dites d'équivalence.

(*Avenant n° 48 du 11/09/01*) Toutefois, en ce qui concerne l'habillage, notamment lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par l'employeur, cette sujétion fait l'objet d'une contrepartie financière sous la forme d'une compensation de frais estimée à 4,57 euros (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) par mois si l'entretien de cette tenue est réalisée par le salarié. (*Avenant n° 50 du 7/01/02*) Dans ce cas, le cas d'habillage et de déshabillage n'est pas considéré comme temps de travail.

Pour les ouvriers permanents rémunérés sur la base d'un salaire moyen mensuel uniforme, la durée ci-dessus fixée pourra être calculée sur une période de 12 mois, dans les conditions fixées par l'article 21.

- b) Conformément à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

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

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 % (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

- c) Conformément à l'article 10-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires, et d'une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*).

- d)** (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà de la durée maximale journalière et annuelle dans les conditions fixées par les articles 8.1 et 8.4 de l'Accord National du 23 décembre 1981.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans autorisation de l'Inspection du Travail (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) est égal au nombre d'heures supplémentaires accomplies dans la limite de la durée annuelle (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) maximale instituée par l'Accord National précité.

- e)** (*Avenant n° 52 du 2/07/02 et n°69 du 5 juillet 2011*) La répartition de la durée hebdomadaire de travail entre les différents jours de la semaine peut ne pas être uniforme.

L'horaire hebdomadaire peut être accompli sur 4 jours, mais dans ce cas, la répartition devra être uniforme.

- f)** (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) A la demande des salariés, les employeurs peuvent décider la mise en place d'horaires individualisés ; cette pratique ne pourra avoir pour effet de majorer l'horaire de travail de plus de 3 heures par semaine, ni de le diminuer de plus de 10 heures au cours de la même semaine.

La mise en place de ces horaires est subordonnée à l'accord des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, et à l'information de l'Inspection du Travail (*Avenant n° 52 du 2/07/02 et n°69 du 5 juillet 2011*).

En l'absence de représentants du personnel, l'employeur devra recueillir l'autorisation préalable de l'Inspection du Travail (*Avenant n° 52 du 2/07/02 et n°69 du 5 juillet 2011*).

- g)** (*Avenants n° 52 du 2/07/02 et n°69 du 5 juillet 2011*) L'exécution de travaux de nuit se situant entre 21 heures et 6 heures du matin devra être exceptionnelle, (*Avenant n° 27 du 30/09/91*) et donnera lieu à une majoration spécifique de salaire de 25 % non cumulable avec celles dues, le cas échéant, au titre du dépassement de la durée légale hebdomadaire du travail.

Toutefois, avec l'accord du salarié, cette majoration pourra être remplacée par un repos payé majoré de (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) 15 minutes pour une heure de travail effectuée de nuit.

- h)** (*Avenants n° 48 du 11/09/01 et n°69 du 5 juillet 2011*) Au cas où le repos journalier d'une durée minimale de 11 heures consécutives n'aurait pu être respecté, le salarié doit bénéficier, à titre compensatoire, d'un temps de repos décalé équivalent à celui manquant, à prendre au plus tard dans les 10 jours ouvrés ; à défaut, ce temps sera indemnisé sur la base du salaire horaire majoré de 100 %.

Article 18 - AMENAGEMENTS ET ASSOUPPLISSEMENTS DE L'HORAIRE DE TRAVAIL (Application de l'accord National du 23 Décembre 1981)
(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-1 et suivants du Code du Travail, la durée du travail peut être modulée selon les modalités définies par les articles 10-1, 10-2 et 10-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, et par l'article 5 de l'accord du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée (Avenant n°69 du 5 juillet 2011).

a) (Avenants n° 1 du 14 juin 1984 et n°69 du 5 juillet 2011) "Les heures perdues au-dessous de la durée normale peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

- Pour cause de fête locale ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- Pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- Pour intempéries, dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

Ces heures de récupération ne peuvent excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Elles sont payées au taux normal".

b) (Avenant n°69 du 5 juillet 2011) Tout salarié qui a effectivement accompli plus de (Avenant n° 38 du 2/04/96) 1860 heures de travail (Avenant n°69 du 5 juillet 2011) a droit à un repos compensateur payé dans les conditions déterminées par l'article 7.4 de l'accord National précité.

c) (Avenant n°69 du 5 juillet 2011) L'employeur doit tenir un registre ou document, émargé chaque mois par chaque salarié, dans lequel seront consignées les heures de travail effectuées. Ce registre ou document doit permettre la récapitulation des heures normales, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents de l'Inspection du Travail (Avenant n°69 du 5 juillet 2011). Il doit être conservé pendant cinq ans.

Article 19 - TEMPS PARTIEL (HEURES COMPLEMENTAIRES ET INDEMNISATION EN CAS DE FRACTIONNEMENT)
(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

(Avenant n° 38 du 2/04/96) En application des dispositions dérogatoires prévues à l'article L. 3123-1 *(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)* du code du travail, le nombre d'heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois peut être porté au tiers de la durée initiale fixée par son contrat.

(Avenant n° 48 du 11/09/01) Le montant de l'indemnité kilométrique visé au dernier alinéa du 2) de l'article 9.2 de l'accord national, est basé sur le barème utilisé en la matière par la Chambre d'Agriculture.

Article 20 – PERIODES D'ASTREINTE

(Avenants n° 48 du 11/09/01 et n°69 du 5 juillet 2011)

Les périodes d'astreinte définies par l'article 6.3 de l'accord national sont limitées, par salarié, à 2 semaines consécutives avec un maximum de 12 semaines sur l'année.

En cas d'intervention, les frais kilométriques engagés par le salarié lui seront remboursés sur la base du barème utilisé par la Chambre d'Agriculture.

Article 21 - TRAVAIL DES JEUNES

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

(Avenant n° 55 du 13/07/04) Les jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de *(Avenant n° 52 du 2/07/02)* 7 heures par jour et de 35 heures par semaine. Toutefois, pour les apprentis de moins de 18 ans, la durée maximale journalière de travail effectif est fixée à 8 heures.

Des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'Inspection du Travail *(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)*.

La durée du travail des intéressés ne pourra en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail des adultes employés dans l'établissement. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de 4 heures 30.

Le travail de nuit, entre *(Avenant n° 52 du 2/07/02)* 21 heures et 6 heures, est interdit. Il peut être dérogé à cette interdiction, sur simple préavis adressé à l'Inspection du Travail *(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)*, en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents, de réparer les accidents survenus ou de sauver le cheptel ou les récoltes d'une perte partielle ou totale.

Dans ce cas, un repos continu de 12 heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

Article 22 - REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

- 1** - Les ouvriers ont droit au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives à prendre le dimanche.

Conformément à l'article L714-1 (V) du code rural, l'employeur peut suspendre le repos hebdomadaire en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée. Les salariés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord avec l'employeur, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé *(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)*.

- 2** - Le travail du dimanche et des jours fériés ne peut être qu'exceptionnel et justifié par des impératifs techniques.

- 3** - En cas de travail le dimanche, les heures effectuées seront majorées de 50%. De plus, elles devront être récupérées de telle sorte que le salarié puisse bénéficier d'un repos consécutif de 24 heures, tel que prévu au 1er alinéa du paragraphe 1.

- 4** - Le 1er Mai sera chômé et payé dans les conditions prévues aux articles L. 3133-4 et suivants *(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)* du Code du Travail.

- 5** - *(Avenant n° 72 du 3/07/12)* Le chômage des jours fériés, autres que la journée de solidarité prévue au paragraphe 6 ci-dessous, ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement au moment du chômage du jour férié.

Les heures de travail perdues suite au chômage d'un jour férié ne pourront être récupérées.

(Avenant n° 65 du 6/01/09) En cas de travail un jour férié, les heures travaillées seront rémunérées au taux de base majorées de 50 %, celles chômées seront indemnisées sur le taux de base.

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

- 6** - Conformément aux articles L. 3133-7 et suivants du Code du Travail, la journée de solidarité peut être fixée soit par accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation le cas échéant des représentants du personnel.

La journée de solidarité peut être fixée sur un jour précédemment chômé, autre que le 1er mai ou peut être fractionné sur l'année.

Dans le cas de la fixation de la journée de solidarité sur un jour férié, ne sont pas applicables les dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le chômage de ce jour et visant des contreparties financières *(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)*.

Article 23 – GARANTIE DE SALAIRE – MALADIE, ACCIDENT *(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)*

voir accord régional du 8 juillet 2009, étendu par arrêté du 4 novembre 2009, JO du 11 novembre 2009, précisé en annexe IV pour information.

Chapitre VI – Dispositions relatives aux congés

Article 24 - CONGES PAYES

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

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

Article 25 - CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS

(Avenants n° 60 du 08/01/07, n° 63 du 07/01/08 et n°69 du 5 juillet 2011)

Un congé supplémentaire est accordé au salarié à l'occasion de certains évènements familiaux survenant à son foyer, dans les conditions suivantes :

- 4 jours à l'occasion du mariage du salarié, ou lorsque le salarié contracte un pacte civil de solidarité,
- 3 jours lors du décès de son conjoint ou d'un enfant, lors du décès du partenaire avec lequel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant des deux partenaires,
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- 2 jours lors du décès de son père ou de sa mère,
- 2 jours lors du décès d'un frère ou d'une sœur,
- 1 jour à l'occasion du mariage d'un enfant,
- 1 jour lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle- sœur,
- 1 jour lors du décès de son beau-père ou de sa belle-mère,
- 1 jour pour les salariés âgés de 16 à 25 ans au titre de l'appel de préparation à la défense.

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Lorsque les obsèques ont lieu à plus de 400 Kms du siège de l'exploitation, le salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise aura droit, à titre de délai de route, à une journée supplémentaire payée.

Chapitre VII – Le terme du contrat de travail

Article 26 - RESILIATION D'UN COMMUN ACCORD (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*)

Il peut être mis fin aux engagements pris de part et d'autre, si l'employeur et le salarié sont d'accord et cela quelles que soient la nature, la forme et la durée du contrat.
La constatation de l'accord doit être faite sans ambiguïté, par écrit.

Article 27 – RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE
(*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*)

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail dans le cadre prévu par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du Travail relatif à la rupture conventionnelle.

Elle est exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Conformément à l'article L. 1237-14 du Code du Travail, la validité de la convention est subordonnée à son homologation par la DIRECCTE.

Article 28 - CESSATION D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

a) Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme ou de l'objet pour lequel il a été conclu. (*Avenant n° 52 du 2/07/02*). Il peut toutefois être rompu en cours d'exécution à l'initiative du salarié lorsque celui-ci peut justifier d'une embauche à durée indéterminée.

Si des relations contractuelles se poursuivent après la date fixée pour le terme, ou après la réalisation de son projet, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée et ne peut être rompu qu'en respectant les dispositions de l'article 29.

Lorsque le contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur doit prévenir le salarié de son intention de ne pas utiliser la clause, en respectant un délai de prévenance égal à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à 6 mois et à un mois dans les autres cas.

Si le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur qui ne désire pas prolonger les relations contractuelles, au-delà de la durée minimale, devra avertir le salarié en respectant un délai de prévenance calculé comme précédemment.

Lorsque le contrat s'est poursuivi au-delà de la durée minimale, l'employeur n'aura pas de délai de prévenance à respecter si le contrat a été conclu pour une saison ou pour pallier l'absence d'un salarié temporairement absent.

b) Lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat égale à (*Avenant n° 52 du 2/07/02*) 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue.

Cette indemnité n'est pas due en cas d'emploi à caractère saisonnier ou si le contrat est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 1243-10 (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) du Code du Travail.

**Article 29 - CESSATION D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE
(DEMISSION, LICENCIEMENT, DEPART A LA RETRAITE)**

1 - Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties, sous réserve d'un préavis. Lorsque l'employeur prend l'initiative du congé, il doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception.

2 - Démission : (*Avenant n° 62 du 09/07/07*)

A moins d'un accord donné par l'employeur ainsi qu'il est indiqué à l'article 27, ou d'une faute grave imputable à ce dernier, le salarié qui veut mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée doit à son employeur un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- Pour les salariés de moins de 6 mois de présence : 8 jours de préavis pour tous les coefficients,
- Pour les salariés ayant plus de 6 mois de présence : 1 mois jusqu'au coefficient 150 et 2 mois pour les coefficients 165 et 180.

3 - Licenciement :

3.1 Préavis - A moins d'un accord donné par le salarié ainsi qu'il est indiqué à l'article 27, ou d'une faute grave imputable à ce dernier, l'employeur qui veut mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée doit au salarié un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 15 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois de présence,
- 1 mois pour les salariés ayant de 6 mois à 2 ans de présence,
- 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans de présence.

Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 5213-9 (*Avenant n°69 du 5 juillet 2011*) du Code du Travail concernant la durée du préavis des mutilés ou handicapés.

3.2 Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit, pour la recherche d'un nouvel emploi, à un temps libre rémunéré au moins égal à une journée par semaine.

3.3 En cas de **licenciement** et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ouvrier licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé.

3.4 (*Avenant n° 68 du 19/01/10*) Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

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

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

1° Soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ;

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

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

Cette indemnité reste identique en cas de licenciement économique.

4 - Départ à la retraite (Avenant n° 14 du 31 Mars 1988)

Le contrat de travail peut être rompu pour cause de départ à la retraite, soit à l'initiative du salarié, soit à celle de l'employeur.

a) Départ volontaire du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 15 ans " " " ,
- 1,5 mois de salaire après 20 ans " " " ,
- 2 mois de salaire après 30 ans " " " .

Le salarié est tenu de respecter un délai de préavis dont la durée est égale à celle prévue en cas de démission.

b) Mise à la retraite décidée par l'employeur :

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qu'il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

La rupture doit être notifiée dans les mêmes formes qu'un licenciement et en respectant la durée du préavis prévue à l'alinéa 3.1 du paragraphe 3 ci-dessus.

(Avenant n° 23 du 5/10/90) Lorsqu'il justifie d'au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, le salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à celle de l'indemnité de licenciement telle que définie au paragraphe 3.4 ci-dessus.

Article 30 - ATTESTATION ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

a) Dès notification de la résiliation, la démission ou le licenciement, l'employeur est tenu de délivrer à la demande du salarié une attestation précisant la date à laquelle celui-ci se trouvera libre de tout engagement.

b) A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, la somme correspondant à ce solde, l'organisme collecteur paritaire compétent pour verser cette somme en cas de chômage : le FAFSEA dans notre secteur (Avenant n°69 du 5 juillet 2011).

Chapitre VIII – La formation professionnelle et la promotion de l'emploi

Article 31 - FORMATION PROFESSIONNELLE

(Avenant n° 11 du 26 mars 1987)

Tous les employeurs contribuent au financement de la formation professionnelle au moyen d'une cotisation dont le taux est fixé à 0,20 % des salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales. La cotisation est payable trimestriellement et versée au Fonds National d'Assurances Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (FAFSEA).

Pour les employeurs d'au moins 10 salariés, cette cotisation s'impute sur la contribution légale prévue par les articles L. 6331-1 et suivants du Code du Travail (Avenant n°69 du 5 juillet 2011).

Article 32 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

Conformément à l'article L. 6323-7 du Code du Travail, l'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 33 - ASSOCIATION EMPLOI FORMATION

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

Une cotisation de 0,10 % sur les salaires prises en charge pour moitié par l'employeur (0,05 %) et le salarié (0,05 %), sera affectée au fonctionnement de l'Association Emploi-Formation (A.E.F.).

Chapitre IX – Dispositions relatives à l’Hygiène - Sécurité et Conditions de Travail

Article 34 - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

Les exploitations et établissements visés par la présente convention, doivent présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Lorsque la nature des travaux l'exige, des équipements de protection individuelle sont fournis aux salariés par l'employeur.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 4111-1 et suivants et R. 4321-1 du Code du Travail.

L'employeur est tenu en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

A cette fin, il doit tenir et mettre à jour un document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Article 35 - MEDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs sont tenus de se conformer à la réglementation en matière de médecine du travail.

Le temps nécessaire pour subir les examens médicaux imposés au titre de la médecine du travail, ainsi que le temps du déplacement, sont pris sur les heures de travail, sans qu'il soit fait de retenues sur le salaire.

S'il est procédé aux examens en dehors des heures de travail, le temps passé doit être rémunéré comme temps de travail normal.

Des produits pharmaceutiques permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation.

Article 36 – COMITE D’HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

a) Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est constitué conformément aux articles L. 4611-1 et suivants du Code du Travail dans les établissements occupant cinquante salariés et plus.

b) Une commission paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est constituée conformément aux accords nationaux du 16 janvier 2001 et du 23 décembre 2008 et aux dispositions du code rural.

Chapitre X – Dispositions diverses

Article 37 - APPLICATION DE LA CONVENTION

(Avenant n°69 du 5 juillet 2011)

La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature, allouée antérieurement à son entrée en vigueur. Cependant, le montant des diverses primes précédemment accordées n'est obligatoirement maintenu qu'à concurrence de la différence entre ladite rémunération globale et le salaire minimum résultant de la convention.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention qui sera déposée au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles par la partie la plus diligente.

SAINT-BRIEUC, le 15 Décembre 1983

Pour le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes
des Côtes d'Armor

R. ROUXEL

Pour le Syndicat Central des Horticulteurs
Pépiniéristes et Bulbiculteurs des Côtes d'Armor

M. GOSTEAUX

Pour le Syndicat des Maraîchers Indépendants
des Côtes d'Armor

G. ROBERT

Pour la Fédération Départementale des
Syndicats d'Exploitants Agricoles

R. ARIBART

Pour le Syndicat Départemental

de l'Agriculture C.F.D.T. des Côtes d'Armor

F. CRESSAN

Pour l'Union Départementale des
Syndicats C.G.T.-F.O. des Côtes d'Armor

C. VAN DE WEGHE

Pour l'Union Départementale des
Syndicats C.G.T.

C. PLAQUIN

Pour la Fédération Agroalimentaire
C.F.E.-C.G.C.

L. PECHEUX

Pour l'Union Départementale du
Syndicat C.F.T.C.

P. JACOB

ANNEXE I

SALAIRES ET AVANTAGES EN NATURE

En application de l'article 13 de la Convention, et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum de croissance (S.M.I.C.), le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 11 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

- au 1^{er} janvier 2013

| <u>Coefficients</u> | <u>Salaires horaires</u> | <u>Salaires mensuels</u> 151 H. 67 |
|---------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| 100 | 9,43 € | 1.430,25 € |
| 110 | 9,48 € | 1.437,83 € |
| 120 | 9,54 € | 1.446,93 € |
| 130 | 9,61 € | 1.457,55 € |
| 140 | 9,82 € | 1.489,40 € |
| 150 | 10,20 € | 1.547,03 € |
| 165 | 10,86 € | 1.647,14 € |
| 180 | 11,77 € | 1.785,16 € |

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

NOURRITURE : . à la journée complète **8,39 €**
 . à la demi-journée **4,20 €**

ANNEXE II

(Les dispositions non étendues figurent en italique)

ACCORD DU 23 DECEMBRE 1981 MODIFIE

SUR LA

DUREE DU TRAVAIL EN AGRICULTURE

ANNEXE III

(Les dispositions non étendues figurent en italique)

EXTRAIT de l'ACCORD DU 18 JUILLET 2002**SUR LES SAISONNIERS, SUR DIVERSES DISPOSITIONS SUR
LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET SUR
L'ORGANISATION DE LA GESTION PREVISIONNELLE DE
L'EMPLOI EN AGRICULTURE**

(Articles 1 et 2 et Chapitre 1^{er})

ANNEXE IV

(Les dispositions non étendues figurent en italique)

ACCORD REGIONAL DU 8 JUILLET 2009
SUR UNE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE EN
AGRICULTURE
POUR LES SALARIES NON CADRES EN REGION BRETAGNE