

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
**DU 15 OCTOBRE 1985**  
**POUR LES SALARIES DES ENTREPRISES**  
**HORTICOLES ET PEPINIERISTES D'ILLE-ET-VILAINE**

\*~\*~\*~\*~\*

N° 9352 - NAF 011 D

**Mise à jour :**

Avenant n° 51 du 11 mars 2020  
(étendu par arrêté du 24.11.2020  
JO du 5.12.2020)



**LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES**

Convention Collective du 15 Octobre 1985 étendue par A.M. du 6.3.1986 (J.O. du 15 Mars 1986)  
modifiée par :

- Avenant n° 1 du 16 Février 1987 étendu par A.P. du 6.7.1987
- Avenant n° 2 du 16 Février 1987 étendu par A.M. du 10.11.1987 (J.O. du 25.11.87)
- Avenant n° 3 du 5 Mai 1988 étendu par A.P. du 6.10.1988
- Avenant n° 4 du 8 Juin 1989 étendu par A.P. du 11.10.1989
- Avenant n° 5 du 8 Juin 1989 étendu par A.M. du 8.1.1990 (J.O. du 19.1.90)
- Avenant n° 6 du 6 Octobre 1989 étendu par A.P. du 15.1.1990
- Avenant n° 7 du 8 Février 1990 étendu par A.M. du 10.7.1990 (J.O. du 31.7.90)
- Avenant n° 8 du 24 Avril 1990 étendu par A.P. du 24.7.1990
- Avenant n° 9 du 16 Novembre 1990 étendu par A.P. du 17.5.1991
- Avenant n° 10 du 21 Décembre 1990 étendu par A.P. du 17.5.1991
- Avenant n° 11 du 12 Juillet 1991 étendu par A.P. du 25.10.1991
- Avenant n° 12 du 12 Juillet 1991 étendu par A.M. du 4.5.92 (J.O. du 16.5.92)
- Avenant n° 13 du 10 Avril 1992 étendu par A.P. du 16.12.1992
- Avenant n° 14 du 10 Avril 1992 étendu par A.M. du 12.8.1992 (25.8.92)
- Avenant n° 15 du 25 Septembre 1992 étendu par A.P. du 30.12.92
- Avenant n° 16 du 25 Septembre 1992 étendu par A.M. du 19.4.93 (J.O. du 27.4.93)
- Avenant n° 17 du 23 Avril 1994 étendu par A.P. du 29.7.93
- Avenant n° 18 du 19 Septembre 1994 étendu par A.P. du 7.2.95
- Avenant n° 19 du 25 Septembre 1995 étendu par A.P. du 12.2.96
- Avenant n° 20 du 15 Mai 1997
- Avenant n° 21 du 2 Juillet 1997 étendu par A.P. du 29.10.97
- Avenant n° 22 du 11 décembre 1998 étendu par A.P. du 14.4.99
- Avenant n° 23 du 13 septembre 2000 étendu par A.P. du 11 décembre 2000
- Avenant n° 24 du 30 juillet 2001 étendu par A.P. du 24.10.01
- Avenant n° 25 du 21 septembre 2001 étendu par A.M. du 3.4.02 (J.O. du 17.4.02)
- Avenant n° 26 du 11 mars 2002 étendu par A.M. du 3.12.02 (J.O. du 13.12.02)
- Avenant n° 27 du 17 juillet 2002 étendu par A.P. du 5.11.02
- Avenant n° 28 du 14 janvier 2003
- Avenant n° 29 du 16 juillet 2003 étendu par A.P. du 9.10.03
- Avenant n° 30 du 05 février 2004 étendu par A.P. du 23.04.04
- Avenant n° 31 du 08 juillet 2004 étendu par A.P. du 30.09.04
- Avenant n° 32 du 26 janvier 2005 étendu par A.P. du 13.04.05
- Avenant n° 33 du 26 janvier 2005 étendu par A.M. du 24.06.05 (J.O. du 12.07.05)
- Avenant n° 34 du 07 juillet 2005 étendu par A.P. du 3.10.05
- Avenant n° 35 du 6 juillet 2006 étendu par A.P. du 1.12.06
- Avenant n° 36 du 24 janvier 2008 étendu par A.P. du 6.06.08
- Avenant n° 37 du 24 janvier 2008 étendu par A.M. du 17.6.08 (J.O. du 25.6.08)
- Avenant n° 38 du 10 juillet 2008 étendu par A.P. du 22.10.08
- Avenant n° 39 du 09 juillet 2009 étendu par A.P. du 02.09.2009
- Avenant n° 40 du 09 juillet 2009 étendu par A.M. du 08/09/2010 (J.O. du 17.09.10)
- Avenant n° 41 du 27 janvier 2010 étendu par A.P. du 09.06.2010
- Avenant n° 42 du 17 mars 2010 étendu par A.M. du 26.01.2011 (J.O. du 04.02.11)
- Avenant n° 43 du 12 janvier 2011 étendu par A.P. du 5 avril 2011
- Avenant n° 44 du 05 janvier 2012 étendu par A.P. du 21 mars 2012
- Avenant n° 45 du 08 janvier 2013 étendu par A.P. du 17 avril 2013
- Avenant n° 46 du 09 janvier 2014 étendu par A.M. du 12 mai 2014 (J.O. du 23.05.2014)
- Avenant n° 47 du 30 septembre 2014 étendu par A.M. du 29.12.2014 (J.O. du 06.01.15)
- Avenant n° 48 du 02 octobre 2015 étendu par A.M. du 21.01.2016 (J.O. du 02.02.16)
- Avenant n° 49 du 11 septembre 2017 étendu par A.M. du 04.12.2017 (J.O. du 13.12.17)
- Avenant n° 50 du 12 février 2019 étendu par A.M. du 13.06.2019 (J.O. du 19.06.2019)
- Avenant n° 51 du 11 mars 2020 (étendu par AM du 24.11.2020 (J.O. du 05.12.2020))

**TABLE DES MATIERES****TITRE 1er - DISPOSITIONS GENERALES**

Chapitre 1er - Application	
Article 1er .....	4
Article 2 .....	4
Article 3 .....	5
Article 4 – Durée, dénonciation réversion.....	5
Chapitre II - Procédure d'interprétation, de conciliation et de médiation	
Article 5 - Commission paritaire d'interprétation .....	5
Article 6 - Procédure de règlement des conflits collectifs .....	6
Article 7 - Procédure de règlement des conflits individuels .....	6
Chapitre III - Droit syndical - Liberté d'opinion	
Article 8 – Liberté syndicale .....	6
Article 9 - Propagande .....	6
Chapitre IV - Délégués du personnel - Délégués syndicaux	
Article 10 - Délégués du personnel .....	7
Article 11 - Délégués syndicaux d'entreprise .....	7
Article 12 - Réunions syndicales.....	7
Article 13 .....	7

**TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE**

Article 14 - Présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail .....	7
Article 15 - Période d'essai.....	8
Article 16 - Embauchage.....	8

**TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI**

Chapitre 1er - Sécurité de l'emploi	
Article 17 .....	9
Chapitre II - Classification des emplois et détermination des salaires	
Section I - Salaires en espèces	
Article 18 .....	9
Article 19 - Rémunération des apprentis .....	14
Article 20 - Rémunération des jeunes travailleurs.....	14
Article 21 - Salariés handicapés .....	14
Article 22 - Primes accessoires du salaire .....	15
Section II - Avantages en nature	
Article 23 Frais professionnels.....	15
Article 23-bis – Evaluation des avantages en nature .....	15
Article 24 - Vêtements de travail .....	16
Section III - Modalités de paiement des salaires	
Article 25 - Périodicité de la paie et bulletin de paie .....	17
Article 26 - Maintien du salaire habituel.....	17
Article 27 - Calcul du salaire.....	17
Chapitre IV - Durée du travail - Heures supplémentaires	
Article 28 - Temps de travail.....	17
Article 29 - Durée du travail .....	17
Article 30 - Repos hebdomadaire.....	18
Article 30-1 – Repos quotidien .....	19
Article 30-2 – Travail de nuit.....	19
Article 31 - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires .....	19
Article 32 - Travail des jeunes .....	19
Chapitre V - Situation particulières	
Section I - Effets de la maladie et des accidents du travail sur le contrat de travail	
Article 33 - Absence pour maladie ou accident de la vie privée .....	20
Article 34 - Absence pour maladie professionnelle, accident du travail ou accident de trajet .....	20
Article 34-1 Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident (supprimé) .....	21

Article 35 - Service national - Maternité – Adoption (supprimé).....	21
Article 36 – Remplacement du salarié absent .....	21
Article 37 .....	21
Section II - Intempéries	
Article 38 - Intempéries.....	21
Section III - Absences	
Article 39 .....	21
Chapite VI - Congés et jours fériés	
Section I - Congés payés et congés spéciaux	
Article 40 - Congés payés .....	22
Article 41 - Congés spéciaux .....	22
Article 42 - Jours fériés .....	23
Article 42-1 – Journée de solidarité .....	24
Chapitre VII - Apprentissage et formation professionnelle	
Article 43 .....	24
Chapitre VIII	
Article 44 - Sécurité .....	24
Article 45 - Produits nocifs, explosifs .....	25
Article 46 - Travaux insalubres .....	25
Article 47 - Produits pharmaceutiques .....	25
<b>TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL</b>	
Chapitre Ier	
Article 48 - Contrat à durée indéterminée .....	25
Article 49 - Préavis .....	25
Article 50 - Indemnité de licenciement .....	26
Article 50-1 – Départ à la retraite et indemnités de départ à la retraite .....	27
Article 50-2 – Mise à la retraite du salarié et indemnité de mise à la retraite .....	27
Article 51 - Brusque rupture .....	27
Chapitre II - Contrat à durée déterminée	
Article 52 – Extinction et Résolution.....	27
Chapitre III	
Article 53 – Rupture d’un commun accord .....	28
Chapitre IV - Liquidation des obligations contractuelles	
Article 54 - Attestation.....	29
Article 55 - Certificat de travail .....	29
Article 56 - Reçu pour solde de tout compte.....	29
Article 57 - Accessoire du contrat de travail .....	29
<b>TITRE V - PERSONNEL D'ENCADREMENT</b>	
Article 58 - Classification des emplois.....	30
Article 59 - Période d'essai.....	31
Article 60 - Temps de travail.....	31
Article 61 - Rémunération.....	31
Article 62 - Contrat de travail .....	32
Article 63 - Maladies et accidents .....	32
Article 64 - Déplacements.....	33
Article 65 – Congés de perfectionnement .....	33
Article 66 - Rupture de contrat.....	34
Article 67 - Indemnité de licenciement .....	34
Article 68 - Allocation de fin de carrière.....	34
Article 69 - Régime de prévoyance .....	35
<b>TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES</b>	
Article 70 - Date d'effet.....	35
Article 71 - Dépôt et extension .....	35

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 15 OCTOBRE 1985  
POUR LES SALARIES DES ENTREPRISES HORTICOLES  
ET PEPINIERISTES D'ILLE-ET-VILAINE**

~\*~\*~\*~\*~

Entre :

- Le Syndicat Central des Horticulteurs et Pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine,

Et :

- L'Union Départementale des Syndicats de l'Agro-Alimentaire C.F.D.T.,  
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.,  
- L'Union Départementale C.G.T.-F.O. d'Ille-et-Vilaine.

**TITRE 1er**

**DISPOSITIONS GENERALES**

**CHAPITRE 1er**

**OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1er**

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

Elle régit tous les travaux effectués dans les établissements dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département d'Ille-et-Vilaine, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs ou salariés.

Pour l'application de la présente convention, est considérée comme entreprise horticole et pépiniériste toute exploitation ou partie d'exploitation qui produit des fleurs, des plantes ou des articles de pépinières en vue de leur commercialisation.

**Article 2**

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

(Avenant n° 2 du 16 Février 1987) "Le personnel travaillant à temps partiel sera soumis aux dispositions des articles L.212-4-2 et suivants du Code du Travail".

### **Article 3**

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité ou de sexe. Notamment, les travailleuses bénéficient de droits identiques à ceux des travailleurs, en particulier, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

### **Article 4 – Durée, dénonciation révision**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une quelconque des parties contractantes. La dénonciation sera signifiée par lettre recommandée avec avis de réception au moins trois mois à l'avance aux autres parties intéressées et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Ille-et-Vilaine. Toutefois, même après dénonciation, la présente convention restera en vigueur dans les conditions prévues au 3ème alinéa de l'article L.2261-10 du Code du Travail.

Toute demande de révision doit être faite suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation. La lettre signifiant la demande de révision doit spécifier les articles de la convention collective auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d'un préavis d'un mois, à chacune des parties intéressées ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Ille-et-Vilaine.

La commission mixte commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la réception de la demande de révision par l'ensemble des organisations signataires.

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la convention pourra y adhérer ultérieurement.

## **CHAPITRE II**

### **PROCEDURE D'INTERPRETATION, DE CONCILIATION ET DE MEDIATION**

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

### **Article 5 - Commission paritaire d'interprétation**

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation, composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations ouvrières signataires, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La commission se réunit dans le délai de quinze jours à compter de la demande formulée par une des parties signataires de la convention collective à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Ille-et-Vilaine qui en assure l'organisation.

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

### **Article 6 - Procédure de règlement des conflits collectifs**

Les conflits collectifs, nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la section agricole départementale de conciliation d'Ille-et-Vilaine créée au sein de la Commission régionale agricole de conciliation de Rennes ou, à défaut, devant cette dernière.

(Avenant n° 5 du 8 Juin 1989) "Tous les conflits collectifs peuvent être par ailleurs soumis aux procédures de médiation et d'arbitrage prévues par le Code du Travail".

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

### **Article 7 - Procédure de règlement des conflits individuels**

Les conflits individuels relatifs aux différends pouvant surgir entre employeur et salariés sur l'application des clauses de la convention collective peuvent être soumis, aux fins de conciliation, à une commission comprenant un représentant du syndicat patronal et un représentant de l'une des organisations ouvrières signataires, laquelle est désignée par le salarié, ainsi qu'un représentant de la section agricole de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Ille-et-Vilaine qui interviendra à titre consultatif.

Le recours devant la commission est facultatif et les parties ont toujours le droit de saisir directement le Conseil de Prud'hommes.

## **CHAPITRE III**

### **DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION**

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

#### **Article 8 – Liberté syndicale**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre Ier de la partie II du Code du Travail relatif aux relations collectives de travail sont reconnus. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline et de congédiement.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

#### **Article 9 - Propagande**

Les employeurs et les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse, quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, par distribution ou collage de tracts et affiches, sous réserve des dispositions du livre Ier de la partie II du Code du Travail.



## CHAPITRE IV

### DELEGUES DU PERSONNEL - DELEGUES SYNDICAUX

#### Article 10 - Délégués du personnel

L'élection et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur sans que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions excède 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

(Avenant n° 40 9 juillet 2009) En application des dispositions légales en vigueur les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues par la loi, bénéficient en outre d'un crédit de vingt heures par mois.

#### Article 11 - Délégués syndicaux d'entreprise

Le droit syndical s'exerce dans les entreprises selon les dispositions légales en vigueur.

#### Article 12 - Réunions syndicales

Les syndicats de salariés s'engagent à organiser les réunions syndicales en dehors du temps de travail des participants, sous réserve des dispositions de la loi n° 915 du 25 Octobre 1982.

#### Article 13

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux des commissions administratives ou contentieuses instituées par un texte législatif ou réglementaire. Toutefois, ces absences ne donnent pas lieu à rémunération.

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

#### Article 14 - Présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail

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

L'attestation de cessation de travail doit indiquer, de façon précise, la date à laquelle le salarié sera libre.

## **Article 15 - Période d'essai**

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

### « A) Contrats à durée indéterminée

La période d'essai n'est pas présumée, elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

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

- 2 mois éventuellement renouvelables 15 jours pour les salariés dont l'échelon est inférieur à 202
- 2 mois éventuellement renouvelables 1 mois pour les ouvriers et employés, c'est-à-dire pour les salariés dont l'échelon est égal ou supérieur à 202.

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié, il est institué un délai de prévenance en application des dispositions légales en vigueur.

La possibilité de renouvellement de la période d'essai est formalisée dans le contrat de travail.

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

### B) Contrats à durée déterminée

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié, il est institué un délai de prévenance en application des dispositions légales en vigueur.

## **Article 16 - Embauchage**

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. Afin d'éviter des contestations, le contrat de travail sera confirmé par un acte écrit, établi en deux exemplaires signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

(Avenant n°40 du 9 juillet 2009)

L'absence d'écrit ne peut être retenu comme grief contre l'employeur pour les embauches antérieures à la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

(Avenant n° 2 du 16 Février 1987) "Pour les contrats à durée indéterminée," aucune formalité de rédaction ou d'enregistrement n'est imposée aux parties. Le contrat doit notamment préciser :

- 1° - les noms et adresses des contractants,
- 2° - la nature de l'emploi occupé par le salarié et le coefficient correspondant,
- 3° - les conditions de rémunération et d'avantages en nature,
- 4° - le lieu et la date de signature du contrat.

(Avenant n°40 du 9 juillet 2009)

Pour les contrats à durée déterminée, le contrat de travail est obligatoirement écrit conformément aux dispositions légales en vigueur.

### TITRE III

## DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

### CHAPITRE 1er

## SECURITE DE L'EMPLOI

### Article 17

Sauf convention contraire expresse entre employeurs et employés, le personnel des exploitations horticoles et des pépinières du département d'Ille-et-Vilaine a le caractère d'ouvrier permanent jouissant de la sécurité de l'emploi, pour une durée annuelle de travail égale à la durée légale.

La garantie est accordée au salarié qui effectue le travail pour une durée déterminée, ainsi qu'aux salariés à temps partiel.

### CHAPITRE II

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DETERMINATION DES SALAIRES

### Section I - Salaires en espèces

### Article 18

(Avenant n° 26 du 11 mars 2002)

#### **« I - REGLES GENERALES**

#### **A – PROMOTION INTERNE ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS**

Tous les niveaux et échelons de la présente classification sont accessibles à tous les salariés :

- ↳ qui se voient confier par leur employeur des tâches et des responsabilités correspondant à ces niveaux et échelons,
- ↳ ou bien dont les compétences et savoir-faire ont été sanctionnés par une formation reconnue par la profession et étalonnés comme équivalent les diplômes visés dans la présente convention.

#### **B – SALAIRES DONT LES EMPLOIS NE CORRESPONDENT PAS A LA GRILLE DE CLASSIFICATION PRESENTEE CI-APRES**

Tout salarié occupant à titre principal un emploi qui ne correspond pas à la grille de classification présentée ci-dessous mais qui ressort du champ d'application d'une autre convention collective en vigueur doit se voir appliquer la qualification, le coefficient et le salaire correspondant à son emploi dans cette convention sous réserve que celle-ci lui soit plus favorable.

#### **C – SALAIRES CONCERNES**

La présente classification s'applique à tous les salariés quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail.

## II - CLASSIFICATIONS

Définition de l'emploi	Coef- ficient	Salaires horaire 2020 (1)
<p><b><u>PERSONNEL DE PRODUCTION</u></b></p> <p><b><u>NIVEAU I : EMPLOI DE PRODUCTION HORTICOLE</u></b></p> <p>Emploi d'exécution facile, parfois répétitive, reproductible après démonstration. Tâches exécutées selon des consignes précises, sous la surveillance d'un supérieur hiérarchique, avec un souci constant du respect des règles d'hygiène et de sécurité, et de la qualité de l'environnement.</p>		
<p><b><u>Echelon 1 : Agent de production horticole</u></b> (ex coefficient 100)</p> <p>Emploi correspondant à l'exécution de tâches simples immédiatement reproductibles, ne demandant aucune connaissance particulière.</p> <p>Le titulaire du poste exécute des tâches selon des consignes précises sous surveillance fréquente.</p> <p>Après 3 mois dans l'entreprise, le passage à l'échelon supérieur se fera automatiquement.</p>	101	10,15 €
<p><b><u>Echelon 2 : Agent de production horticole</u></b> (ex coefficient 105)</p> <p>Emploi de même nature que l'échelon 1 après 3 mois de présence dans l'entreprise.</p>	102	10,32 €

(1) Avenant n° 51 du 11 mars 2020

<p><b><u>NIVEAU II : EMPLOI SPECIALISE DE PRODUCTION HORTICOLE</u></b></p> <p>Emploi d'exécution plus complexe avec maîtrise des savoir-faire, assorti d'une capacité de déceler les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence. Tâches exécutées selon des consignes, sous la surveillance intermittente d'un supérieur hiérarchique, avec un souci constant du respect des règles d'hygiène et de sécurité, et de la qualité de l'environnement.</p> <p><b><u>Echelon 1 : Agent spécialisé de production horticole</u></b> (ex coefficient 115)</p> <p>Emploi correspondant à l'exécution de tâches simples nécessitant une bonne maîtrise des savoir-faire pour l'agent de niveau ou titulaire du CAP et demandant une certaine initiative.</p> <p>Dans l'exécution de sa tâche, l'agent doit, en cas d'anomalies, prendre des décisions d'urgence, technique et de sécurité qui s'imposent et informer son supérieur hiérarchique. Il assure l'entretien courant du matériel et petites réparations.</p> <p><b><u>Echelon 2 : Agent spécialisé de production horticole</u></b> (ex coefficient 125)</p> <p>Emploi correspondant à l'exécution des mêmes éléments qu'à l'échelon 1 mais nécessitant davantage d'expérience, acquise après 6 mois minimum de pratique dans l'entreprise pour l'agent titulaire du CAP, pouvant comporter occasionnellement l'exécution de tâches qualifiées en concertation avec son supérieur hiérarchique et dans le cadre de compte rendu journalier.</p> <p>L'agent assure les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues. Cet emploi suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques.</p> <p><b><u>NIVEAU III : EMPLOI QUALIFIE DE PRODUCTION HORTICOLE</u></b></p> <p>Emploi d'exécution de l'ensemble des tâches qualifiées de l'entreprise requérant une certaine connaissance, expérience professionnelle et polyvalence demandant initiative et autonomie dans l'exécution du travail avec contrôle à posteriori, une capacité à déceler les pannes, anomalies et incidents et capable d'assurer éventuellement les réparations, et l'entretien périodique du matériel. Tâches exécutées à partir d'instructions en pleine responsabilité de la bonne exécution du travail, avec un souci constant du respect des règles d'hygiène et de sécurité, et de la qualité de l'environnement.</p> <p><b><u>Echelon 1 : Agent qualifié de production horticole</u></b> (ex coefficient 135)</p> <p>Emploi correspondant à la réalisation des tâches qualifiées de l'entreprise, avec compte rendu pour l'agent de niveau BEPA et après six mois de pratique dans l'entreprise, comportant la capacité à diversifier ses connaissances professionnelles et nécessitant une aptitude à transmettre son expérience professionnelle.</p>	<p>201</p> <p>202</p> <p>301</p>	<p>10,37 €</p> <p>10,43 €</p> <p>10,55 €</p>
--	----------------------------------	--



<p><b><u>Echelon 2 : Agent qualifié de production horticole</u></b> (ex coefficient 145)</p> <p>Emploi comportant l'exécution des mêmes éléments que pour l'échelon 1 avec une autonomie plus large avec comptes-rendus, exigeant des connaissances et une expérience professionnelle permettant une optimisation des moyens mis à disposition.</p> <p>L'agent titulaire du BEPA et après une année de pratique dans l'entreprise peut à partir de directives données par l'encadrement être amené à organiser le travail d'un ou plusieurs salariés et à en assurer la surveillance.</p>	302	10,66 €
<p><b><u>NIVEAU IV : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIE DE PRODUCTION HORTICOLE</u></b></p>		
<p>Emploi d'exécution de l'ensemble des tâches qualifiées de l'entreprise requérant connaissance, expérience professionnelle et polyvalence permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques et économiques de l'entreprise dans le cadre d'une utilisation optimale des moyens mis à disposition, d'observer, d'apprécier et de diagnostiquer l'état du matériel, des cultures et autres activités économiques de l'entreprise avec compte-rendu à l'encadrement ou responsable d'entreprise. Tâches de responsabilités exécutées à partir de directives périodiques et d'indications générales sur les résultats attendus avec un souci constant du respect des règles d'hygiène et de sécurité, et de la qualité de l'environnement.</p>		
<p><b><u>Echelon 1 : Agent hautement qualifié de production horticole</u></b> (ex coefficient 160)</p> <p>Emploi comportant pour l'agent l'organisation et l'exécution de travaux qualifiés de l'entreprise exigeant des connaissances approfondies de la profession.</p> <p>Le titulaire de cet emploi peut-être amené à remplacer le chef d'entreprise sans transfert de responsabilité.</p> <p>Après une année de pratique dans l'entreprise, l'agent titulaire du Bac Pro ou de niveau BTSA peut être amené à organiser le travail d'un ou plusieurs salariés à partir de directives données par l'encadrement et à en assurer la surveillance, peut assurer le tutorat d'apprentis et de stagiaires.</p>	401	10,96 €
<p><b><u>Echelon 2 : Agent hautement qualifié de production horticole</u></b> (ex coefficient 175)</p> <p>Emploi comportant l'exécution des mêmes éléments que pour l'échelon 1 pouvant comporter la participation à des fonctions complémentaires liées à son activité.</p> <p>Cet emploi correspond à un agent titulaire du BTSA ayant une année de pratique dans l'entreprise.</p>	402	11,23 €

(1) Avenant n° 51 du 11 mars 2020

<b><u>PERSONNEL DE BUREAU</u></b>		
<b><u>NIVEAU I : EMPLOI DE BUREAU</u></b>		
<b><u>Echelon 1 : Agent de bureau</u></b>	101	10,15 €
Emploi de simple exécution, sans autonomie ni technicité particulière.		
<b><u>Echelon 2 : Agent de bureau</u></b>	102	10,32 €
Emploi de services simples liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise avec aptitude à l'utilisation du matériel courant de bureautique, sanctionné éventuellement par un diplôme correspondant au BEP.		
<b><u>NIVEAU II : EMPLOI SPECIALISE DE BUREAU</u></b>		
<b><u>Echelon 1 : Agent spécialisé de bureau</u></b>	203	10,37 €
Emploi de services liés à la gestion de l'entreprise avec responsabilité de leur réalisation correspondant au Bac Pro.		
<b><u>Echelon 2 : Agent spécialisé de bureau</u></b>	204	10,43 €
Emploi de services élaborés et réalisés à partir des directives générales exigeant de bonnes connaissances professionnelles correspondant au Bac Pro et 2 années d'expérience professionnelle.		
<b><u>NIVEAU III : EMPLOI QUALIFIE DE BUREAU</u></b>		
<b><u>Echelon 1 : Agent qualifié de bureau</u></b>	303	10,76 €
Emploi demandant une parfaite maîtrise des services et du matériel avec responsabilité de la qualité des tâches exécutées correspondant au BTS.		
<b><u>Echelon 2 : Agent qualifié de bureau</u></b>	304	11,23 €
Emploi comportant l'exécution des mêmes éléments que pour l'échelon 1 demandant une solide expérience ou formation professionnelle continue correspondant au BTS avec 2		

(1) Avenant n° 51 du 11 mars 2020

La qualification des salariés non diplômés fera l'objet d'un réexamen après trois ans de pratique.



### **Article 19 - Rémunération des apprentis**

(Avenant n° 16 du 25 Septembre 1992) "La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est celle correspondant à :

- jeunes de moins de 18 ans :
  - 1ère année : 25 % du S.M.I.C.
  - 2ème année : 40 % du S.M.I.C.
  - 3<sup>ème</sup> année : 53 % du S.M.I.C. (avenant n° 26 du 11 mars 2002)
- de 18 à 20 ans :
  - 1ère année : 41 % du S.M.I.C.
  - 2ème année : 49 % du S.M.I.C.
  - 3<sup>ème</sup> année : 65 % du S.M.I.C (avenant n° 26 du 11 mars 2002)
- 21 ans et plus :
  - 1ère année : 53 % du salaire minimum de l'emploi
  - 2ème année : 61 % du salaire minimum de l'emploi
  - 3<sup>ème</sup> année : 78 % du S.M.I.C. (avenant n° 26 du 11 mars 2002)

Cas des jeunes gens déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique et sous certaines réserves (décret du 12.2.85) :

- . durée de l'apprentissage ramenée à un an,
- . 60 % du S.M.I.C pour les moins de 18 ans,
- . 70 % du S.M.I.C. à partir de 18 ans.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire, sans que cette déduction puisse excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire".

### **Article 20 - Rémunération des jeunes travailleurs**

La rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans, non titulaire d'un contrat d'apprentissage est égale à :

- . 80 % du salaire minimum de croissance pour les salariés âgés de moins de 17 ans,
- . 90 % du même salaire entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

### **Article 21 - Salariés handicapés**

Pour les salariés dont la lourdeur du handicap a été reconnue par une décision de la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, en application de l'article L 5213-7 du code du travail, le salaire ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.

## **Article 22 - Primes accessoires du salaire**

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoutent :

utilisation du véhicule personnel du salarié (supprimé avenant n°42 du 17 janvier 2010)

a) prime de panier (avenant n°42 du 17 janvier 2010)

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer son repas de midi, a droit à une indemnité dite "de panier" égale à une heure au coefficient « 301 » (avenant n° 26 du 11 mars 2002) à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur.

b) prime d'ancienneté (avenant n°42 du 17 janvier 2010)

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie professionnelle dans laquelle ils sont classés.

Cette prime est calculée à raison de :

- 3 % pour les salariés ayant dans l'entreprise une ancienneté de 6 à 10 ans,
- 4 % après 10 ans d'ancienneté,
- 5 % après 15 ans d'ancienneté.

## **Section I – Salaires en espèces**

### **Article 23 – Frais professionnels** (avenant n°42 du 17 janvier 2010)

Les salariés et apprentis acceptant d'utiliser leur véhicule personnel pour le service de l'exploitation, sur demande de l'employeur, ont droit à des indemnités kilométriques dont le montant est égal à celui prévu par les services fiscaux (référence : moins de 5 000 KM par an, véhicule de 7 CV).

Tout salarié à temps partiel dont l'interruption d'activité dans une même journée est supérieure à deux heures bénéficiera des indemnités prévues ci-dessus correspondant au nombre de kilomètre domicile lieu de travail aller et retour effectué avec un véhicule lui appartenant ».

(avenant n°42 du 17 janvier 2010)

### **Article 23 bis – Évaluation des avantages en nature**

La fourniture de biens et de services correspondant à des besoins personnels constituent des avantages en nature.

Des salaires ci-dessus indiqués pourront être déduits les avantages en nature fournis, après évaluation :

- au prix à la production si les produits proviennent de l'exploitation,
- au prix à la consommation en cas contraire.

Toutefois, les avantages ci-après sont estimés forfaitairement de la façon suivante :

a ) Nourriture

L'évaluation de l'avantage repas est déterminée par le barème fourni par l'ACOSS.

b) Logement

Sous réserve des dispositions relatives à l'interdiction de la sous location par le preneur d'un bail rural, l'employeur peut mettre à disposition du salarié un logement, accessoire de son contrat de travail. La mise à disposition cesse de plein droit à la rupture ou à l'extinction de ce dernier.

L'évaluation de l'avantage en nature logement est déterminée par le barème fourni par l'ACOSS ou en fonction de la valeur locative servant au calcul de la taxe d'habitation.

Un état des lieux contradictoire sera obligatoirement établi en double exemplaire, sur papier libre, lors de la prise en charge, et remis à chacune des parties. Si l'employeur refuse de participer à l'établissement de l'état des lieux au moment de la prise de possession du logement, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne pourra être réclamée.

En cas d'évaluation non forfaitaire de l'avantage logement et si le logement est équipé d'un compteur collectif d'eau ou d'électricité ou de chauffage, les parties fixent d'un commun accord la valeur de cet ou ces avantages et précisent par écrit, dans le contrat de travail, le montant mensuel de la retenue qui pourra être effectuée à ce titre sur la rémunération du salarié.

En cas de compteur individuel, les dépenses y afférentes sont à la charge du salarié.

Pour le personnel saisonnier, les conditions de logement seront identiques à celles du personnel permanent. »

### **Article 24 - Vêtements de travail**

Des vêtements de pluie, bleus de travail ou blouses seront fournis le 1er Octobre de chaque année aux salariés justifiant de six mois d'ancienneté.

## **CHAPITRE III**

### **MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES**

### **Article 25 - Périodicité de la paie et bulletin de paie**

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

Les salariés et apprentis ont la possibilité de recevoir des acomptes, dans la limite d'un par quinzaine. Le montant de chaque acompte ne pourra excéder le salaire acquis au jour de son versement.

Un bulletin de paie est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Outre les indications habituelles, il fera état notamment de la nature de l'emploi et du coefficient affecté à cet emploi.

### **Article 26 - Maintien du salaire habituel**

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

### **Article 27 - Calcul du salaire**

Le salaire versé est obligatoirement calculé en fonction du nombre d'heures de travail et compte tenu des dispositions du chapitre IV ci-après.

## **CHAPITRE IV**

### **DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

#### **Article 28 - Temps de travail**

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence à l'heure fixée pour le rassemblement en tenue de travail et finit à celle fixée pour l'abandon du chantier.

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

#### **Article 29 - Durée du travail**

Il est fait application des dispositions législatives, réglementaires, et de celles de l'accord national du 23 Décembre 1981 concernant la durée du travail.

(Avenant n° 37 du 24 janvier 2008)

« Par dérogation, au-delà de 9 heures de travail effectif par jour, les heures sont majorées de 25 % pour les salariés sous contrat à durée déterminée saisonnier travaillant, sur une semaine isolée et sur un nombre de jours inférieurs à ceux habituellement travaillés dans l'entreprise ou dans le service ».

(Avenant n° 26 du 11 mars 2002)

Pour l'application de la variation saisonnière, la durée hebdomadaire de travail peut varier dans les limites autorisées de la durée maximale du travail :

- 10 heures par jour ;

- 48 heures par semaine ;

et dans la limite de 1940 heures par an ou 2000 heures par an pour les entreprises n'ayant qu'un salarié ;

et en cas de réduction du temps de travail sous forme de repos, de repos compensateur sous forme de remplacement, de travail par cycles ou d'annualisation de la durée du travail dans le respect des règles édictées au chapitre X et l'annexe II de l'accord national du 23.12.1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux entreprises horticoles et pépiniéristes.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

Période d'astreinte :

Sans préjudice de la rémunération des heures travaillées, les périodes d'astreintes ouvrent droit à une indemnité forfaitaire fixée à une fois le minimum garanti, prévu par les dispositions légales en vigueur par période de six heures d'astreinte consécutive, toute période de six heures commencée ouvrira droit à cette indemnité.

Un salarié ne peut effectuer plus de deux astreintes de week-end dans le même mois.

Tous les temps d'intervention doivent être considérés comme temps de travail effectués et être rémunérés comme tels.

Les déplacements occasionnés lors de ces astreintes par les propres moyens du salariés ouvrent droit pour chaque intervention à des indemnités kilométriques fixées à l'article 23 bis de la présente convention correspondant à la distance domicile lieu de travail aller et retour. »

**Article 30 - Repos hebdomadaire**

(Avenant n° 26 du 11 mars 2002)

« Chaque semaine les salariés ont droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute un repos quotidien de 11 heures consécutives ».

Toutefois en ce qui concerne les travaux indispensables, le travail du dimanche est admis par roulement sous réserve que deux fois par mois au moins le jour de repos hebdomadaire soit accordé le dimanche.

En cas de travail le dimanche le salarié bénéficiera d'une journée de repos dans la semaine.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009) En cas de circonstances exceptionnelles, les dispositions légales issues notamment du code rural sont applicables.

(Avenant n° 7 du 8 Février 1990) "Les heures de travail effectuées le dimanche donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %".

(Avenant n° 25 du 21 septembre 2001)

**« Article 30-1 - Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Toute réduction du repos quotidien en-deçà de onze heures consécutives et autorisée seulement dans la limite de deux heures donnera lieu à un repos équivalent prolongé de 50 % de sa durée à prendre dans les quinze jours qui suivent. Ce repos devra être accolé à un repos quotidien ou hebdomadaire".

(Avenant n° 25 du 21 septembre 2001)

**"Article 30-2 - Travail de nuit**

Tout travail effectué entre 21 heures et six heures est considéré comme travail de nuit. Tout travail pendant ces périodes ouvrira droit à une rémunération majorée de 50 % ou après accord avec le ou les salariés concernés un repos d'une durée équivalente prolongée de 50 % à prendre dans les 15 jours suivants ».

### **Article 31 - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires**

(Avenant n° 12 du 12 Juillet 1991) "Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui a accompli plus de « 1 860 heures » (avenant n° 26 du 11 mars 2002). de travail au cours de la période annuelle dont le point de départ est fixé au 1er Janvier, dans les conditions suivantes :

- « 1 861 à 1 900 » heures de travail par an : un jour, (avenant n° 26 du 11 mars 2002)
- « 1 901 à 1 940 » heures de travail par an: deux jours, (avenant n° 26 du 11 mars 2002)
- « 1 941 à 2 000 » heures de travail par an : trois jours (avenant n° 26 du 11 mars 2002)

Les droits à repos compensateur acquis au cours de la période annuelle, dont le point de départ est fixé au 1er Janvier, sont pris au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme du travail effectué pour la détermination de la durée maximale « du travail » (avenant n° 26 du 11 mars 2002).

### **Article 32 - Travail des jeunes**

(Avenant n° 5 du 8 Juin 1989) "Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires particulières applicables aux jeunes de moins de 16 ans, le travail des jeunes de moins de 18 ans est soumis aux conditions suivantes :

- Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de « 7 » heures par jour et « 35 » heures par semaine (avenant n° 26 du 11 mars 2002).

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles après avis conforme du médecin du travail.

- La durée quotidienne du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra, pour les travailleurs visés par le présent article excéder une durée maximale de 4 heures 1/2". (..... partie de texte abrogée par avenant n° 2 du 16 Février 1987).

## CHAPITRE V

### SITUATIONS PARTICULIERES

#### Section I - Effets de la maladie et des accidents du travail sur le contrat de travail

##### Article 33 - Absence pour maladie ou accident de la vie privée

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

Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant la période de six mois susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle avec le salaire y afférent sans abattement s'il a conservé toutes ses capacités physiques, avec les abattements prévus à l'article 21 ci-dessus en cas contraire.

« Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois et sous réserve qu'il ait été ou soit nécessaire de pourvoir à son remplacement définitif en raison des perturbations que son absence prolongée apporte au bon fonctionnement de l'entreprise, il pourra être procédé à son licenciement au motif de la nécessité de son remplacement définitif » (avenant n° 26 du 11 mars 2002).

##### Article 34 - Absence pour maladie professionnelle ou accident du travail autre qu'accident de trajet (avenant n°42 du 17 janvier 2010)

« Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu dans les conditions prévues aux articles L.1226-6 à L.1226-22 du Code du Travail, pendant toute la durée de l'arrêt de travail, y compris, le cas échéant, les périodes de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle proposées par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées mentionnée à l'article L 146-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles »

La durée totale de l'incapacité de travail est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

« Si l'indisponibilité due à un accident de trajet dure plus de six mois et sous réserve qu'il ait été ou soit nécessaire de pourvoir à son remplacement définitif en raison des perturbations que son absence prolongée apporte au bon fonctionnement de l'entreprise, il pourra être procédé à son licenciement au motif de la nécessité de son remplacement définitif » (avenant n° 26 du 11 mars 2002).

### **Article 34-1 - Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident**

*(Article abrogé à compter du 1er janvier 2010 par l'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non cadres de la région Bretagne)*

### **Article 35 - Service national - Maternité – Adoption**

*(Article supprimé par l'avenant n° 40 du 9 juillet 2009)*

### **Article 36 – Remplacement du salarié absent** (avenant n°42 du 17 janvier 2010)

« Le remplaçant du salarié bénéficiant des dispositions des articles 33 et 34 de la convention doit être informé, le jour de l'embauchage, du caractère provisoire de son emploi et un contrat de travail à durée déterminée doit être obligatoirement établi par écrit, conformément aux dispositions des articles L.1241-1 et suivants du Code du Travail. »

### **Article 37**

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

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

## **Section II - Intempéries**

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

### **Article 38 - Intempéries**

En cas d'intempéries, et dans le cas de récupération des heures de travail perdues pour ces mêmes intempéries dans les conditions légales en vigueur, ces heures devront être payées au tarif conventionnel.

En cas d'intempéries prolongées, un horaire de travail réduit pourra être mis en application. Néanmoins, la rémunération mensuelle minimale prévue à l'article L.3232-3 du Code du Travail sera intégralement versée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur le chômage partiel.

## **Section III - Absences**

### **Article 39**

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

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté doivent être portées à la connaissance de l'employeur dans le délai maximum de 48 heures.



(Avenant n° 25 du 21 septembre 2001

"Le jour de la rentrée scolaire des enfants de la maternelle à la sixième incluse après information et concertation préalables auprès de l'employeur, il est accordé à l'un des parents une autorisation d'absence limitée à quatre heures fractionnables en début et fin de journée pour accompagner et rechercher ses enfants à l'école sous réserve que les heures prises soient récupérées dans les quinze jours qui suivent ».

## CHAPITRE VI

### ABSENCES CONGES ET JOURS FERIES

#### Article 40 - Congés payés

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

Les salariés bénéficieront au moins de 2 semaines de congés consécutives pendant la période allant du 1er Mai au 31 Octobre. Les salariés ayant des enfants d'âge scolaire pourront, sur leur demande et avec l'accord de l'employeur, bénéficier de 2 semaines consécutives pendant les grandes vacances scolaires.

Ces deux semaines correspondent à :

- 10 jours de travail pour les salariés travaillant 5 jours par semaine,
- 11 jours de travail pour les salariés travaillant 5 et demi jours par semaine,
- 12 jours de travail pour les salariés travaillant 6 jours par semaine,

#### Article 41 - Congés spéciaux

##### a) Membres de 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, Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale, etc...) et aux sessions d'études ou de formation professionnelle.

Les autorisations d'absence sont accordées aux intéressés sur présentation de la convocation qu'ils ont reçue ; cette convocation sera présentée à l'employeur au moins 3 jours avant la date de la réunion à moins qu'elle n'ait été reçue moins de 3 jours avant cette date ; dans ce cas elle sera présentée dès sa réception.

##### b) Commission mixte

(Avenant n°40 du 9 juillet 2009)

Les salariés en activité bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer aux commissions mixtes instituées dans le cadre de l'article L.2261-19 du code du travail et de la commission paritaire d'interprétation.

Dans les conditions fixées par l'accord national du 21 janvier 1992 organisant la négociation collective en agriculture, les salaires sont maintenus et les frais de déplacement pris en charge.

Les mêmes règles s'appliquent aux réunions de préparation et de suivi.

c) Evènements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans diminution de salaire de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Avenant n°40 du 9 juillet 2009)
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père et de la belle-mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours pour chaque naissance survenu au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L.122-26 du code du travail.

d) Congés de paternité

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

Le salarié bénéficie du congé paternité selon les dispositions légales en vigueur. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

e) Congés de maternité et d'adoption

En cas de maternité et d'adoption, il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

f) Absences autorisées

L'absence des salariés réservistes et celle occasionnée par la journée d'appel à la défense sont régies par les dispositions légales en vigueur.

**Article 42 - Jours fériés**

a) Le 1er Mai est chômé et payé selon les conditions prévues par la législation en vigueur ;

b) Les jours fériés fixés par le Code du Travail sont chômés et payés s'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise. Ces jours fériés, autres que le 1er Mai, sont les suivants :

- |                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| - le 1er Janvier,        | - le 14 Juillet,   |
| - le lundi de Pâques,    | - l'Assomption,    |
| - le 8 Mai,              | - la Toussaint,    |
| - l'Ascension,           | - le 11 Novembre,  |
| - le lundi de Pentecôte, | - le jour de Noël. |

(Avenant n° 7 du 8 Février 1990) "Le salarié qui travaille un jour férié perçoit son salaire normal plus une majoration de 150 % ; ainsi un salarié rémunéré sur la base de « 7 € » de l'heure, reçoit « 7 € » + « 7 € » + « 3,5 € » soit « 17,5 € » (avenant n° 26 du 11 mars 2002); (avenant n° 25 du 21 septembre 2001) "ou en accord avec le ou les salariés concernés faire l'objet d'un temps repos rémunéré d'une durée correspondant au temps travaillé prolongé d'une période de repos de 150 % (ainsi un salarié ayant travaillé une heure se verra restituer 2 heures et demie de repos) à prendre dans les quinze jours qui suivent". (Avenant n° 33 du 26 janvier 2005)

### **Article 42-1 – Journée de solidarité**

« Conformément aux dispositions légales, 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 férié précédemment chômé, autre que le 1er mai. Dans ce cas, sont inopposables les dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le chômage du jour choisi comme journée de solidarité et visant des contreparties financières ou en repos en cas de travail ce jour. »

Le travail accompli ce jour dans la limite de sept heures ne donne pas lieu à rémunération lorsque le salarié est rémunéré en application de la loi 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Au-delà les heures effectuées devront être rémunérées conformément à la convention collective (article 42).

Pour les salariés à temps partiel la limite de sept heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Les salariés en contrat de travail occasionnel ou intermittent ou intérimaire ou à domicile étant exclus de la loi sur la mensualisation devront être rémunérés de cette journée conformément aux dispositions de la présente convention (article 42)».

## **CHAPITRE VII**

### **APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 43**

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

## CHAPITRE VIII

### **Article 44 - Sécurité**

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

Dans toutes les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, les appareils de protection sont obligatoires.

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

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

(Avenant n° 12 du 12 Juillet 1991)

### **Article 45 - Produits nocifs**

Les travailleurs occupés à la manipulation d'un produit insalubre, nocif et dangereux doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection dont ils assurent l'entretien et le bon état.

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

### **Article 46 - Travaux insalubres**

Les femmes, les jeunes ouvriers et ouvrières et les apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces.

Il est interdit de les occuper à des travaux insalubres ou dangereux.

### **Article 47 - Produits pharmaceutiques**

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 et de chaque succursale.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

#### CHAPITRE 1er

### **Article 48 - Contrat à durée indéterminée**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties. Qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié, la dénonciation doit être notifiée par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception. Sauf accord entre les parties ou faute grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, cette notification doit, en dehors de la période d'essai, faire précéder la date retenue pour la cessation du contrat d'un délai dit "délai-congé" ou préavis dont la durée et fixée par l'article 49 ci-après et dont le point de départ coïncide (avenant n° 26 du 11 mars 2002) « avec la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant le licenciement ».

## **Article 49 - Préavis**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties mais à la condition d'observer un préavis ou délai-congé.

Qu'il soit le fait du salarié ou de l'employeur le préavis ou délai-congé doit être notifié par écrit avec accusé de réception ou par lettre recommandée. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du délai-congé.

### a) Démission

A moins d'un accord donné par l'employeur ainsi qu'il est indiqué à l'article 53 ou d'une faute grave imputable à l'employeur, 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 :

. 1 mois de date à date.

### b) Licenciement

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009) Sans préjudice de l'application de l'article « L.5213-9 » du code du travail en faveur des salariés reconnus travailleurs handicapés.

A moins d'un accord donné par le salarié ainsi qu'il est indiqué à l'article 53 ou d'une faute grave imputable au salarié, 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 :

1° Salarié ayant moins de deux ans de services continus dans l'exploitation :  
. 1 mois de date à date.

2° Salarié ayant au moins deux années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur :  
. 2 mois de date à date

3° (Avenant n° 26 du 11 mars 2002) « Pendant le préavis, afin de rechercher un emploi, le salarié a droit à » :  
. 10 demi-journées ou 5 journées de congés rémunérés pour un préavis d'une durée d'un mois,  
. 20 demi-journées ou 10 journées de congés rémunérés pour un préavis de deux mois,

à prendre pendant le préavis à des dates fixées en concertation avec l'employeur. En cas de désaccord, une demi-journée ou une journée sur deux pourra être prise au choix du salarié. Les demi-journées non utilisées n'ouvrent droit à aucun dédommagement ».

## **Article 50 - Indemnité de licenciement**

(Avenant n°40 du 9 juillet 2009)

Le salarié qui est licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au sein de l'entreprise a droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement calculée ainsi :

- moins de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté,

- à partir de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté.

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

Les mois de service accomplis au-delà des années pleines doivent être pris en compte proportionnellement.

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

(Avenant n° 7 du 8 Février 1990)

**Article 50-1 - Départ à la retraite et indemnités de départ à la retraite** (avenant n°42 du 17 janvier 2010)

« Le salarié, peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de la retraite dont il a demandé la liquidation sous réserve du respect du délai de préavis suivant :

- 1 mois pour les salariés ayant moins de deux ans de présence
- 2 mois pour les salariés ayant au moins deux ans de présence.

Le salarié, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de la retraite dont il a demandé la liquidation, a droit à une indemnité calculée en fonction de son ancienneté :

- 0.5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois après 15 ans
- 1.5 mois après 20 ans
- 2 mois après 30 ans

**Article 50-2 – Mise à la retraite et indemnités de mise à la retraite** (avenant n°42 du 17 janvier 2010)

Le salarié peut être mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par la loi (notamment au regard de l'âge, de droits à la retraite et en l'absence de désaccord du salarié dans les conditions fixées par la loi ) sous réserve du respect du délai de préavis suivant :

- 1 mois pour les salariés ayant moins de deux ans de présence
- 2 mois pour les salariés ayant au moins deux ans de présence.

Les salariés mis à la retraite bénéficient d'une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement sous réserve d'une ancienneté suffisante »

**Article 51 - Brusque rupture**

Si les délais de préavis fixés à l'article 49 ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, au versement d'une somme correspondante aux salaires qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

## CHAPITRE II

### CONTRAT A DUREE DETERMINEE

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

#### Article 52 – Extinction et Résolution

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

#### a) rupture du contrat à durée déterminée :

Les modalités de rupture du contrat à durée déterminée sont celles prévues par les articles L.1243-1 et-2 du code du travail.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues ci-dessus ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L.1243-8 du code du travail.

#### b) Délai de prévenance

- contrat à terme précis : l'employeur doit, sur demande écrite du salarié, lui notifier son intention de ne pas prolonger le contrat au-delà du terme en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à six mois, et un mois dans les autres cas;

- non-utilisation d'une clause de renouvellement : l'employeur doit prévenir le salarié de son intention de ne pas utiliser la clause en respectant les mêmes délais que dans le cas de contrat à terme précis ;

- contrat à terme imprécis : l'employeur doit notifier au salarié son intention de ne pas prolonger le contrat au-delà de la durée minimale en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée minimale est inférieure à six mois et un mois dans les autres cas.

Si l'employeur ne respecte pas ces obligations de prévenance, il doit verser au salarié une indemnité égale aux sommes qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant le délai dont il n'a pas bénéficié.

#### c) Indemnité de fin de contrat

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009) Une indemnité de fin de contrat est prévue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### CHAPITRE III

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

#### **Article 53 - Rupture d'un commun accord**

A – Rupture conventionnelle homologuée

Le contrat à durée indéterminée peut être rompu valablement d'un commun accord, après homologation par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la convention de rupture dans les conditions prévues par les articles L 1237-11 et suivants.

La rupture ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement ni une démission.

B – Rupture conventionnelle de droit civil

Pour les autres types de contrat, conformément aux dispositions de l'article 1134 du code civil, les parties peuvent décider de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie sous réserve d'une volonté claire, non équivoque et éclairée notamment sur les conséquences financières d'une telle rupture.

La convention fait l'objet d'un écrit entre les parties.

Ce mode de rupture ne peut être utilisée qu'à défaut de dispositions légales d'ordre public imposant des modalités de rupture spécifiques liées à la nature du contrat de travail ou à l'état des salariés au regard du droit du travail.

### CHAPITRE IV

#### **LIQUIDATION DES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES**

(Article n° 26 du 11 mars 2002)

#### **« Article 54 - Attestation »**

Les employeurs sont tenus au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés des attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations d'un revenu de remplacement ».

#### **Article 55 - Certificat de travail**

(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par l'article D 1234-6 du code du travail.

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur 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.



(Avenant n° 40 du 9 juillet 2009)

**Article 56 - Reçu pour solde de tout compte**

La délivrance par le salarié du reçu de solde de tout compte n'est pas une obligation. Lorsqu'un reçu de solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail, le reçu signé par le salarié est libératoire et non contestable six mois après sa signature.

**Article 57 - Accessoire du contrat de travail**

Si le salarié occupe un logement mis à la disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit, en cas de départ de son propre gré, libérer le logement et le laisser en état de propreté à l'expiration du préavis.

En cas de licenciement du fait de son employeur, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté dans le délai de trente jours suivant l'expiration du préavis.

**TITRE V****PERSONNEL D'ENCADREMENT****Article 58 - Classification des emplois**

Le personnel d'encadrement est classé en catégories définies et affectées des coefficients hiérarchiques ci-dessous :

Définition de l'emploi	Coef- ficient	Salaires horaires au 1.01.20 (1)
- <u>Cadre du 3ème groupe</u> (contremaître) Agent chargé d'une façon permanente de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières (à moins que la permanence des travaux y supplée) nettement déterminées par l'employeur ou un cadre supérieur	501	11,71 €
. à l'embauche		
. après 2 ans	503	11,99 €
- <u>Cadre du 2ème groupe</u> (chef de culture) : Agent chargé d'une façon permanente de diriger l'ensemble des cultures ou des services commerciaux suivant des instructions générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre supérieur, pouvant participer aux achats, aux ventes, pouvant embaucher et payer le personnel	601	12,87 €
- <u>Cadre du 1er groupe</u> (directeur d'exploitation) totalité de l'exploitation selon les directives générales préalablement établies laissant une large part à l'initiative personnelle.	701	14,26 €

(1) Avenant n° 51 du 11 mars 2020

### **Article 59 - Période d'essai**

- 3 mois pour les cadres du 3ème groupe
- 6 mois pour les cadres du 2ème groupe
- 1 an pour les cadres du 1er groupe

Le cadre invité à faire une période d'essai doit être informé par écrit, de façon précise, de la durée et des conditions de cette période d'essai et de l'emploi à pourvoir, de la rémunération minimum garantie correspondante.

Les parties pourront, toutefois, décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée ci-dessus.

Leur accord sur ce point devra faire l'objet d'un échange de lettres.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec avis de réception au moins :

- 15 jours à l'avance pour les cadres du 3ème groupe
- 1 mois à l'avance pour les cadres du 2ème groupe
- 2 mois à l'avance pour les cadres du 1er groupe

### **Article 60 - Temps de travail**

Les cadres ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi mais qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'entreprise.

Les cadres doivent consacrer aux fonctions de direction qui leur sont confiées le temps nécessaires, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir compte de ces obligations, le salaire des cadres sera déterminé sur la base d'un forfait mensuel et ne pourra comprendre le paiement d'heures supplémentaires, sauf cas particuliers et accord entre les parties.

### **Article 61 - Rémunération**

La rémunération du personnel d'encadrement se compose :

- d'un salaire fixe mensuel,
- d'une prime d'intéressement,
- d'une prime d'ancienneté.

#### a) Salaire fixe mensuel

Le salaire fixe mensuel minimum est égal à 220 fois le produit en francs du salaire horaire correspondant au coefficient.

#### b) Prime d'intéressement

Les modalités de la prime d'intéressement seront déterminées de gré à gré après la période d'essai.

### c) Prime d'ancienneté

Les cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie professionnelle dans laquelle ils sont classés.

Cette prime est calculée à raison de :

- . 3 % pour les cadres ayant, dans l'entreprise, une ancienneté de 6 à 10 ans ;
- . 4 % après dix ans d'ancienneté ;
- . 5 % après quinze ans d'ancienneté.

## **Article 62 - Contrat de travail**

Si, à l'issue de la période d'essai, le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires, l'un signé par l'employeur est remis au cadre, l'autre signé par le cadre est remis à l'employeur.

Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer, de façon précise, les fonctions du cadre dans l'entreprise. Toute modification ultérieure devra faire l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes clauses différentes ou complémentaires, sous réserve qu'elles ne soient, en aucun cas, moins favorables que les dispositions du présent accord.

## **Article 63 - Maladies et accidents**

En cas de maladie et accident ainsi que de maladie professionnelle et accident du travail médicalement constatés, les cadres bénéficient de tout ou partie de leur rémunération dans les conditions suivantes.

### A - Maladie ou accident

Après une ancienneté de deux ans consécutifs dans l'entreprise, l'employeur pendant les deux premiers mois complète la différence existant entre la rémunération mensuelle et les différentes prestations servies, soit au titre des assurances sociales agricoles et du régime de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise.

Il sera tenu compte, dans le calcul de ces indemnités, du salaire moyen mensuel des six mois précédant l'arrêt de travail.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie ou accident peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent sans toutefois pouvoir dépasser, au cours d'une même année civile, la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du cadre au début de sa maladie.

#### **B - Maladie professionnelle - Accident du Travail :**

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les cadres bénéficieront des mêmes avantages que ci-dessus mais le droit à ces avantages partira dès après une année d'ancienneté du cadre.

Pour bénéficier de ces avantages, le cadre devra donner délégation à son employeur de paiement des indemnités journalières versées par les assurances sociales, la C.P.C.E.A. ou toute autre Caisse de Prévoyance ou d'assurance accidents.

Dans tous les cas où cette délégation de paiement ne pourra être faite, il devra en effectuer le reversement à son employeur au plus tard à la fin du mois de perception.

Le cadre bénéficie des dispositions de l'article 34 ci-dessus.

#### **C - Remplacement en cas de maladie ou d'accident :**

Si, au-delà des périodes prévues ci-dessus, le remplacement effectif du cadre absent devient nécessaire, l'employeur en avertira le cadre par lettre recommandée.

Le cadre licencié dans ces conditions bénéficiera de l'indemnité de fin de licenciement qui lui est due, compte tenu de l'ancienneté acquise à la fin de la période d'indemnisation.

Le remplaçant éventuel du cadre absent devra être informé du caractère provisoire de son emploi.

#### **Article 64 - Déplacements**

Lorsque le cadre effectue des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur, il bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée de gré à gré.

Les déplacements S.N.C.F. seront remboursés au minimum sur la base du tarif de 2ème classe. Le cadre obligé de prendre des repas ou de se loger en dehors de son domicile pour raisons professionnelles sera remboursé par l'entreprise des frais de repas et des frais de séjour, au vu de pièces justificatives.

#### **Article 65 - Congés de perfectionnement**

En plus des congés prévus par la législation en vigueur, les cadres bénéficieront sur leur demande et en accord avec l'employeur, chaque année, en dehors de la période des grands travaux, de six jours de congés payés supplémentaires afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique organisés soit par les Services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles.

Sur demande, les intéressés devront fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés.

## **Article 66 - Rupture de contrat**

Sauf accord constaté par écrit entre les parties, les dispositions suivantes seront appliquées.

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée, non motivée par une faute grave, doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 3 mois pour les cadres du 3ème groupe et du 2ème groupe ;
- 6 mois pour les cadres du 1er groupe.

En cas de licenciement, si le cadre a retrouvé du travail avant l'expiration du délai-préavis, il pourra quitter son emploi sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

### **Temps libre pour recherche d'emploi**

Pendant la durée du préavis, le cadre licencié a droit à des demi-journées ou journées de liberté pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque le préavis est de 3 mois : 12 demi-journées ou 6 jours ;
- lorsque le préavis est de 6 mois : 20 demi-journées ou 10 jours.

Ces temps seront majorés de moitié à la demande du cadre, sans salaire.

Le droit au préavis et le droit aux congés payés sont deux droits distincts. Il en résulte que, sauf accord entre les parties, le cadre ne peut être contraint de prendre au cours du temps de préavis les congés payés auxquels il peut prétendre et réciproquement il ne peut exiger le bénéfice de ses congés pendant ce temps.

## **Article 67 - Indemnité de licenciement**

Tout cadre licencié par l'employeur et après deux ans de présence, sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à un demi-mois de salaire de la catégorie d'emploi par année d'ancienneté avec un plafond de 12 mois de salaire.

Cette indemnité se substitue à celle prévue par l'article R.122-1 du Code du Travail.

Toutefois, en cas de départ en retraite, ce sont les dispositions du texte susvisé qui seront seules applicables.

## **Article 68 - Allocation de fin de carrière**

Le personnel d'encadrement visé par le présent avenant bénéficiera d'une allocation de fin de carrière dans les conditions fixées ci-après :

Le cadre qui part en retraite à partir de 60 ans, dès lors qu'il justifie de 15 trimestres validés à un ou plusieurs régimes de base, ainsi que le cadre âgé de moins de 65 ans reconnu inapte au travail ou dont le départ en retraite effectif intervient à la suite d'un accord entre les parties après au moins 15 années de services continus, reçoit une allocation de fin de carrière équivalente à trois mois de salaire réel (salaire calculé sur les six derniers mois précédents la mise à la retraite).

Cette allocation n'est pas due si le cadre part en retraite après l'âge de 65 ans.

**Article 69 - Régime de prévoyance**

Le personnel d'encadrement répondant aux définitions de la convention nationale du 2 Avril 1952 est obligatoirement affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles dont le siège est à PARIS 20 rue de Clichy 75441 PARIS CEDEX 09.

**TITRE VI****DISPOSITIONS DIVERSES****Article 70 - Date d'effet**

La convention collective de travail du 15 Mai 1970 est remplacée par la présente convention qui prend effet au 1er Octobre 1985.

**Article 71 - Dépôt et extension**

Les parties 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 d'Ille-et-Vilaine et dont un exemplaire sera remis à chacune des organisations signataires.

Fait à RENNES, le 15 Octobre 1985

Le Syndicat Central des Horticulteurs et Pépiniéristes  
d'Ille-et-Vilaine

M. LAMY, M. BOURGEOIS  
M. CRUBLE, M. TULOUP

L'Union Départementale des  
Syndicats de l'Agro-Alimentaires  
C.F.D.T.

M. BESNARD

Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles  
C.G.C.

M. GUERIN

L'Union Départementale C.G.T.-F.O.  
d'Ille-et-Vilaine

M. GARDAN

Pour la FSCOPA-CFTC

M. CHIVORET

(Adhésion à compter du 15.09.04)