

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 20 NOVEMBRE 1987
APPLICABLE AUX EXPLOITATIONS MARAICHERES
D'ILLE-ET-VILAINE ET DU MORBIHAN

~~*~*~*~*

N° 8534 - NAF 011 C

Mise à jour : Avenant n° 36 du 11 septembre 2017
(étendu par arrêté le 17 janvier 2018 –
JO le 25 janvier 2018)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention Collective de travail du 20 Novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan étendue par Arrêté Ministériel du 17 juin 1988 (Journal Officiel du 30 Juin 1988), (effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension soit le 30 Juin 1988).

Modifiée par :

- Avenant n° 1 du 20 Juillet 1989 étendu par arrêté du 13.11.89 (J.O. du 22.11.89)
- Avenant n° 2 du 30 Novembre 1989 étendu par arrêté du 13 Août 1990 (J.O. du 30 Août 1990)
- Avenant n° 3 du 19 Juillet 1990 étendu par arrêté du 27 Septembre 1990 (J.O. du 12 Octobre 1990)
- Avenant n° 4 du 20 Décembre 1990 étendu par arrêté du 21 Mars 1991 (J.O. du 3 Avril 1991)
- Avenant n° 5 du 20 Décembre 1990 étendu par arrêté du 10 Juin 1991 (J.O. du 20 Juin 1991)
- Avenant n° 6 du 24 Juillet 1991 étendu par arrêté du 30 Octobre 1991 (J.O. du 19 Novembre 1991)
- Avenant n° 7 du 20 Mars 1992 étendu par arrêté du 11 Août 1992 (J.O. du 26 Août 1992)
- Avenant n° 8 du 20 Mars 1992 non étendu
- Avenant n° 9 du 27 Juillet 1992 étendu par arrêté du 25 Novembre 1992 (J.O. du 5 Décembre 1992)
- Avenant n° 10 du 19 Juillet 1993 étendu par arrêté du 19 Novembre 1993 (J.O. du 30 Novembre 1993)
- Avenant n° 11 du 13 Juillet 1994 étendu par arrêté du 9 Novembre 1994 (J.O. du 20 Novembre 1994)
- Avenant n° 12 du 26 Juillet 1995 étendu par arrêté du 31 Octobre 1995 (J.O. du 9 Novembre 1995)
- Avenant n° 13 du 18 Juillet 1996 étendu par arrêté du 24 Octobre 1996 (J.O. du 1^{er} Novembre 1996)
- Avenant n° 14 du 11 Mai 1999 étendu par arrêté du 21 Septembre 1999 (J.O. du 29 Septembre 1999)
- Avenant n° 15 du 21 Juillet 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 (J.O. du 21 Octobre 2000)
- Avenant n° 16 du 17 Juillet 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001 (J.O. du 18 Octobre 2001)
- Avenant n° 17 du 11 mars 2002 étendu par arrêté du 18 juillet 2002 (J.O. du 3 août 2002)
- Avenant n° 18 du 3 Juillet 2002 étendu par arrêté du 30 octobre 2002 (J.O. du 23 novembre 2002)
- Avenant n° 19 du 14 janvier 2003 étendu par arrêté du 16 avril 2003 (J.O. du 16 mai 2003)
- Avenant n° 20 du 9 juillet 2003 étendu par arrêté du 21 octobre 2003 (J.O. du 7 novembre 2003)
- Avenant n° 21 du 9 juillet 2003 étendu par arrêté du 21 octobre 2003 (J.O. du 7 novembre 2003)
- Avenant n° 22 du 7 juillet 2004 étendu par arrêté du 10 novembre 2004 (J.O. du 30 novembre 2004)
- Avenant n° 23 du 6 juillet 2005 étendu par arrêté du 10 novembre 2005 (J.O. du 24 novembre 2005)
- Avenant n° 24 du 5 juillet 2006 étendu par arrêté du 5 décembre 2006 (J.O. du 20 décembre 2006)
- Avenant n° 25 du 24 janvier 2007 étendu par arrêté du 22 août 2007 (J.O. du 2 septembre 2007)
- Avenant n° 26 du 4 juillet 2007 étendu par arrêté du 24 octobre 2008 (R.A.A.régional du 24.10.08)
- Avenant n° 27 du 28 novembre 2008 étendu par arrêté du 9 juin 2009 (R.A.A. régional du 13.03.09)
- Avenant n° 28 du 9 juillet 2009 étendu par arrêté du 4 novembre 2009 (R.A.A. régional du 20.11.2009)
- Avenant n° 29 du 9 juillet 2009 étendu par arrêté du 9 septembre 2010 (J.O. du 22 septembre 2010)
- Avenant n° 30 du 26 janvier 2010 (non étendu)
- Avenant n° 31 du 7 janvier 2011 étendu par arrêté du 1^{er} avril 2011 (R.A.A. régional du 12.04.2011)
- Avenant n° 32 du 5 janvier 2012 étendu par arrêté du 2 mai 2012 (R.A.A régional du 11 mai 2012).
- Avenant n° 33 du 8 Janvier 2013 étendu par arrêté du 27 mai 2013 (RAA régional du 31 mai 2013)
- Avenant n° 34 du 3 juin 2015 étendu par arrêté du 28 août 2015 (JO du 8 septembre 2015)
- Avenant n° 35 du 13 janvier 2016 étendu par arrêté du 2 juin 2016 (JO du 10 juin 2016)
- Avenant n° 36 du 11 septembre 2017 étendu par arrêté du 17 janvier 2018 (JO du 25 janvier 2018)

TABLE DES MATIERES

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial	4
Article 2 - Egalité professionnelle	4
Article 3 - Durée, révision, dénonciation.....	4
Article 4 - Commissions d'interprétation et de conciliation.....	5
Article 5 - Exercice du droit syndical	6
Article 6 - Délégués du personnel.....	7
Article 7 - Comité d'entreprise	7
Article 8 - Participation aux commissions	7
Article 9 - Période d'essai.....	8
Article 10 - Forme du contrat à durée indéterminée	8
Article 11 - Suspension du contrat.....	8
Article 12 - Classification des emplois	9
Article 13 - Maintien de la rémunération.....	10
Article 14 - Salaires et avantages en nature	10
Article 14-1- Majorations des salaires pour travaux pénibles, insalubre ou dangereux	12
Article 15 - Egalité professionnelle	12
Article 16 - Rémunération des stagiaires	12
Article 17 - Apprentissage	12
Article 18 - Rémunération des travailleurs handicapés	13
Article 19 - Paiement des salaires	13
Article 20 - Permanence de l'emploi	13
Article 20-1 – Ouvrier saisonnier.....	13
Article 21 - Durée du travail	13
Article 21-1 – Salariés à temps partiel.....	13
Article 21-2 - L'astreinte.....	14
Article 21-3 – Temps d'habillage et de déshabillage.....	15
Article 22 - Travail des jeunes	15
Article 23 - Repos hebdomadaire et jours fériés.....	16
Article 23-1 – Travail de nuit et repos quotidien.....	16
Article 24 - Absence	17
Article 24 bis - Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident (<i>supprimé</i>).....	18
Article 25 - Congés payés	18
Article 26 - Congés pour événements familiaux.....	18
Article 27 - Résiliation d'un commun accord.....	18
Article 28 - Contrat à durée déterminée.....	19
Article 29 - Cessation d'un contrat à durée indéterminée (démission, licenciement).....	19
Article 29-1- Indemnité de départ en retraite.....	20
Article 30 - Attestation et certificat de travail	20
Article 31 - Formation professionnelle	20
Article 32 - Hygiène et sécurité des travailleurs.....	20
Article 32-1- Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	21
Article 33 - Médecine du travail	21
Article 34 - Retraite complémentaire.....	21
Article 35 - Application de la convention.....	22
ANNEXE	24

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 20 NOVEMBRE 1987
APPLICABLE AUX EXPLOITATIONS MARAICHÈRES,
D'ILLE-ET-VILAINE ET DU MORBIHAN**

~*~*~*~*~

Entre :

- Le Syndicat des Maraîchers d'Ille-et-Vilaine,
- Le Syndicat Autonome des Maraîchers d'Ille-et-Vilaine,
- Le Groupement Maraîcher Morbihannais,

et

- Le Syndicat F.G.A.-C.F.D.T.,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles C.G.C.

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans :

- les exploitations 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.

Elle s'applique aux départements d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Article 2 - Egalité professionnelle

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° 29 du 9 juillet 2009)

Article 3 - Durée, révision, dénonciation

« 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.

Les demandes de révision peuvent être faites à tout moment par l'un des signataires. Elles doivent préciser les articles dont la révision est demandée ainsi que les modifications proposées.

La commission mixte se réunira sur la demande d'une des parties et en tout état de cause au moins une fois par an.

La demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au moins deux mois à l'avance, à chacune des parties ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine.

La dénonciation ne peut être signifiée, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine, qu'une fois par an en Septembre, en respectant un préavis de six 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 un an, y compris les annexes.

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

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

Article 4 - Commissions d'interprétation et de conciliation

« Conformément aux dispositions de l'article L.2232-9 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 leurs 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 d'une organisation signataire, dans un délai maximum de quinze jours après réception de la convocation par l'ensemble des organisations signataires.

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.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant est invité à assister, à titre consultatif, aux réunions de ces commissions. »

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

Article 5 - Exercice du droit syndical

« A)- Liberté syndicale et d'opinion

Les employeurs reconnaissent la libre opinion ainsi que le droit, pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre premier de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur pour respecter la liberté d'opinion et le droit syndical . Il est interdit de prendre en compte l'appartenance syndicale pour prendre décision en toute matière relative à la gestion des ressources humaines (embauche, évolution de carrière, organisation du travail...).

Ces dispositions sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme illégale et donne lieu à dommages et intérêts.

Sur demande de leur syndicat présentée à l'employeur une semaine à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être récupérées dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

B)- Section syndicale et représentant d'une section syndicale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les syndicats répondant aux critères de représentativité prévues par la loi peuvent créer une section syndicale dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise.

Il en est de même des syndicats n'ayant pu faire la preuve de leur représentativité dans l'entreprise dès lors qu'ils répondent aux critères fixés par l'article L 2142-1 du code du travail et qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise.

Ces derniers peuvent désigner un représentant de la section syndicale par syndicat dans les entreprises de cinquante salariés et plus conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

C) - Délégués syndicaux

Dans les entreprises ou établissements de cinquante salariés ou plus, chaque syndicat représentatif au regard des critères légaux de représentativité peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les exploitations de moins de 50 salariés, chaque syndicat représentatif au regard des critères légaux de représentativité peut désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. »

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

Article 6 - Délégué du personnel

« Les délégués du personnel sont élus pour une durée de quatre ans, dans les entreprises visées par les dispositions légales en vigueur. Toutefois, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Leurs fonctions sont définies par les dispositions légales en vigueur. »

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

Article 7 - Comité d'entreprise

« Les membres du comité d'entreprise sont élus, pour une durée de quatre ans, dans les entreprises visées par les dispositions légales en vigueur. Toutefois, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité sera déterminée par accord d'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 8 - 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, tribunal de sécurité sociale).

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 la 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 le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles d'Ille-et-Vilaine. 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.

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

Article 9 – Période d'essai

« 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 renouvelable 1 mois pour les coefficients 100, 105, 120
- 2 mois renouvelable 2 mois pour le coefficient 135
- 3 mois renouvelable 1 mois pour le coefficient 150.

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

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 articles L 1221-25 ou L 1221-26 du code du travail.

La partie à l'initiative de la rupture informe par écrit l'autre partie de cette rupture. »

Article 10 – Forme du contrat à durée indéterminée

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.

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

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

Article 11 - Suspension du contrat

A) - 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'accident 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 18 ci-après en cas contraire.

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

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

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

B) - Absence pour maladie professionnelle et accident du travail

« Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu dans les conditions prévues aux articles L 1226-6 à L1226-22 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. »

Article 12 - Classification des emplois

A) - Ouvriers

Coefficient 100 :

(Avenant n° 21 du 9 Juillet 2003)

« Travailleur ou travailleuse ayant moins de six mois d'expérience dans ce type d'activité au cours des 24 derniers mois ».

Coefficient 105 :

Travailleur (Avenant n° 2 du 20 Novembre 1989) « ou travailleuse » capable d'effectuer avec compétence les travaux courants de l'exploitation et d'utiliser occasionnellement un matériel moteur (tracteur, etc...).

Coefficient 120 :

Travailleur ou travailleuse pouvant effectuer avec initiative et compétence les travaux exigeant une habileté professionnelle acquise par une formation technique, complétée par l'expérience.

Il doit être capable notamment d'effectuer l'ensemble des travaux cultureux nécessitant l'emploi de matériel (ex : tracteur) et de procéder lui-même au réglage des outils tractés.

Il doit être capable de doser les produits et d'effectuer tous les traitements.

Cette catégorie est responsable de l'entretien courant du matériel, et doit être capable d'effectuer les premiers dépannages électriques (ex : remplacement des fusibles).

Coefficient 135 :

Travailleur (Avenant n° 2 du 20 Novembre 1989) « ou travailleuse » capable d'effectuer avec compétence les travaux courants de l'exploitation. Il peut être amené occasionnellement à veiller à la bonne exécution et au bon déroulement du travail collectif.

Coefficient 150 :

Travailleur ou travailleuse chargé(e) en permanence de répartir et de surveiller l'exécution des travaux de l'exploitation suivant les directives de l'employeur.

B) - Employés (Avenant n° 2 du 20 Novembre 1989) « hommes ou femmes »

Coefficient 105 - Employé 1er échelon :

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

Coefficient 120 - Employé 2ème 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 diplôme de comptabilité responsable de la comptabilité de l'exploitation.

Enregistrement de la balance et travaux d'inventaire.

Les salaires des employés sont, pour un même coefficient, égaux à ceux des ouvriers.

Article 13 - Maintien de la rémunération

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 14 - Salaires et avantages en nature

Le montant des salaires et de la valeur des avantages en nature, autres que le logement, est fixé en annexe.

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

« Logement

1° Disposition d'ordre général

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 un logement au salarié, accessoire de son contrat de travail. La mise à disposition cesse de plein droit à la rupture ou à l'extinction du contrat de travail.

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 le salaire net en espèces soit inférieur à celui résultant, pour les salariés payés au S.M.I.C., de l'évaluation fixée par le 2ème alinéa de l'article D 3231-15 du Code du Travail.

2° Evaluation de l'avantage logement

L'évaluation de l'avantage en nature logement est calculée selon les différentes modalités fixées par l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En cas d'évaluation non forfaitaire de l'avantage logement et si le logement est équipé du chauffage central, les parties fixent d'un commun accord la valeur de cet avantage 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.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant à condition que le logement comporte des compteurs individuels, dans le cas d'une évaluation non forfaitaire du logement.

3° Autres dispositions

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

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

« Article 14-1 - Majorations du salaire pour travaux pénibles, insalubre ou dangereux

La majoration du salaire pour les travaux pénibles, dangereux ou insalubres dont la liste est arrêtée par accord entre employeur et salarié est définie de gré à gré ».

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

« Les travaux de la CPHSCT feront partie de la base de travail qui servira à la détermination des critères de pénibilité au sens de l'accord national du 23.12.2008, de dangerosité et d'insalubrité des travaux. »

(Avenant n° 2 du 30 novembre 1989)

« Article 15 - Egalité professionnelle

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Article 16 - Rémunération des stagiaires

A - Les rapports entre le stagiaire venant d'un établissement scolaire et l'employeur sont régis par une convention entre l'école et le maître de stage employeur.

B - Peuvent être considérés comme stagiaires au sens du présent article, les anciens élèves, diplômés depuis moins de deux ans des établissements d'enseignement visés par arrêté ministériel et y ayant suivi les cycles de formation ouvrant droit au taux réduit des cotisations d'assurances sociales, conformément aux dispositions de l'article 14 (1°) du décret n° 50-1225 du 21 Septembre 1950.

La durée maximale du stage ne pourra excéder une période de douze mois sur la même exploitation.

Pendant la durée du stage, l'employeur s'engage à assurer une formation pratique dont la nature et l'importance feront l'objet d'une convention écrite. Cette formation ne pourra être une simple initiation élémentaire du stagiaire se bornant aux indications courantes normalement données à tout ouvrier recruté pour accomplir la même tâche.

La convention de stage fixera également, outre les salaires et les avantages en nature, le montant pouvant être prélevé par l'employeur sur le salaire brut à titre d'indemnisation pour les frais qui lui sont occasionnés par la formation dispensée au stagiaire.

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

«Article 17 - Apprentissage

« Les chefs d'entreprise, après déclaration à l'administration compétente et sous réserve qu'il existe dans l'entreprise un ou des maîtres d'apprentissage répondant aux exigences légales et réglementaires, peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

Les contrats d'apprentissage sont conclus et exécutés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les employeurs doivent respecter les formalités liées à l'embauche. »

Article 18 - Rémunération des travailleurs handicapés

(Avenant n° 25 du 24 janvier 2007)

« Pour les salariés dont la lourdeur du handicap a été reconnue, leurs conditions de rémunération devront être conformes à la législation en vigueur. »

Article 19 - Paiement des salaires

Le salaire est mis en paiement au moins une fois par mois, à date régulière, au plus tard le dix du mois suivant et donne lieu à remise au salarié d'un bulletin de paie. La délivrance de bulletin de paie est obligatoire. Le bulletin doit comporter un double que conserve l'employeur et sur lequel il a le droit de faire signer le salarié.

Article 20 - Permanence de l'emploi

(Avenant n° 25 du 24 janvier 2007)

« L'ouvrier permanent est un salarié en contrat à durée indéterminée auquel l'employeur fournit du travail toute l'année à temps plein ou à temps partiel, ou en contrat de travail à durée indéterminée intermittent.

L'ouvrier permanent à temps partiel est celui auquel l'employeur fournit du travail toute l'année, sur une base inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail.

Les modalités du contrat de travail à durée indéterminée intermittent sont précisées à l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

(Avenant n° 25 du 24 janvier 2007)

Article 20-1 – Ouvrier saisonnier

« L'ouvrier saisonnier est celui qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques appelés à se répéter chaque année. »

Article 21 - Durée du travail

(Avenant n° 5 du 20 Décembre 1990) "Il est fait application des dispositions législatives et réglementaires et de celles de l'accord du 23 Décembre 1981 concernant la durée du travail.
(2^{ème} aliéna abrogé par l'avenant n° 25 du 24 janvier 2007)

(Avenant n° 17 du 11 mars 2002)

« Article 21-1 – Salariés à temps partiel

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux.

Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre son domicile et le lieu de travail.

L'indemnité kilométrique est celle pratiquée par les chambres d'agriculture ».

« Article 21-2 – L'astreinte

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

« A – Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention correspond à du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Les astreintes mises en œuvre au sein des exploitations maraîchères concernent notamment les salariés affectés aux services suivants : chef de cultures, responsable maintenance.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'Inspection du Travail, est conservé pendant une durée d'un an.

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

B – Compensation

Les salariés appelés à assurer une astreinte bénéficieront :

soit d'une indemnité d'astreinte équivalente à :

- . 8 Euros (52,48 F) par nuit d'astreinte en semaine (du lundi au samedi matin) ;
- . 40 Euros (262,38 F) par week-end d'astreinte (du samedi matin au lundi matin) ;
- . 20 Euros (131,20 F) par jour férié d'astreinte.

soit d'un repos compensateur d'une durée de :

- . 1 heure par nuit d'astreinte effectuée en semaine (du lundi soir au samedi matin) ;
- . 5 heures par week-end d'astreinte (du samedi matin au lundi matin) ;
- . 2,5 heures par jour férié d'astreinte.

Le repos ainsi déterminé est pris sous forme de jour de repos dès que le salarié a acquis 7 heures de repos. Si à la fin de l'année civile, le repos n'a pu être pris du fait de l'employeur, il sera payé.

Le jour de repos est fixé en concertation entre le salarié et l'employeur sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Il appartient à l'entreprise de choisir en concertation avec les salariés concernés, le mode d'indemnisation des astreintes. Elle sera tenue d'appliquer le mode d'indemnisation choisie pour la totalité de l'année civile où elle est décidée.

Si l'entreprise décide de changer de mode d'indemnisation, elle devra en informer les salariés concernés par affichage sur les panneaux destinés à cet usage dans l'entreprise au plus tard le 1er décembre, pour que cela puisse s'appliquer au 1er janvier suivant. »

C – Durée et fréquence des astreintes

- La durée maximale quotidienne d'une astreinte ne peut dépasser :
 - 15 heures par nuit ;
 - 48 heures par week-end ;
 - 24 heures par jour férié.
- Si au cours d'un même mois, un salarié effectue plus de cinq astreintes de nuit et une astreinte d'un week-end :
 - le montant des indemnités correspondant aux astreintes supplémentaires est majoré de 25 % ;
 ou
 - la durée des repos compensateurs correspondant aux astreintes supplémentaires est majorée de 25 %

D – Trajets

En cas d'intervention lors d'une période d'astreinte les trajets effectués par le salarié entre son domicile et l'entreprise sont indemnisés par l'attribution d'indemnités kilométriques équivalentes à celles pratiquées dans les chambres d'agriculture ».

(Avenant n° 17 du 11 mars 2002)

« Article 21-3 – Temps d'habillage et de déshabillage

Lorsque le port d'une tenue spécifique est obligatoire, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage de cette tenue, effectué sur le lieu de travail, est considéré comme temps de travail effectif inclus dans les horaires de travail ».

(Avenant n° 2 du 30 Novembre 1989)

« Article 22 - Travail des jeunes

Les conditions d'emploi des jeunes de moins de 18 ans sont celles fixées par le Code du Travail, notamment l'article D3231-3 pour ce qui concerne la rémunération et le titre 5 du livre 1er de la partie 4 pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité. »

(Avenant n° 17 du 11 mars 2002)

Article 23 - Repos hebdomadaire et jours fériés

1 – Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures.

En application des dispositions légales et réglementaires, le repos doit être donné le dimanche.

Un même salarié ne pourra être occupé plus de 12 dimanches par an et plus de deux dimanches par mois.

Conformément aux dispositions du code rural, il pourra être dérogé au repos dominical pour les salariés affectés aux activités suivantes : cueillette, emballage et expédition de week-end, lorsque ces opérations doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ou lorsque le risque d'altération très rapide des matières nécessite leur traitement ou leur transport.

Dans tous les autres cas, il conviendra d'en demander l'autorisation au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

« En cas de circonstances exceptionnelles, le repos hebdomadaire peut être suspendu dans les limites fixées par l'accord national du 23 décembre 1981. »

2 – Jours fériés

Le travail effectué le dimanche ou un jour férié ouvre droit à une indemnisation ou récupération majorée de 50 %.

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

« Le 1er mai est chômé et payé dans les conditions prévues par les articles L 2133-4, L 2133-5, L 2133-6 et D 3133-1 du code du travail. »

Les jours fériés légaux sont chômés et payés dans les conditions fixées au chapitre IV de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les heures perdues en-dessous de la durée légale de travail à l'occasion d'un pont de un ou deux jours compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant des congés annuels peuvent donner lieu à récupération, en application de l'article 6-4 de l'accord du 23 décembre 1981 cité à l'alinéa précédent. Dans ce cas ces heures sont payées au tarif normal à titre d'avance avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues ».

(Avenant n° 17 du 11 mars 2002)

Article 23-1 -Travail de nuit et repos quotidien

a) Travail de nuit

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

« Il ne peut être recouru au travail de nuit qu'à titre exceptionnel. »

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009) Alinéa supprimé.

Tout travail de nuit ouvre droit à une indemnisation ou récupération majorée de 50%.

b) Repos quotidien

Tout salarié a droit à un repos quotidien de onze heures consécutives.

La durée de ce repos peut être réduite à 9 heures consécutives comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures dans les cas énumérées ci-dessous :

- activités de garde, de surveillance et de permanence, caractérisées pour la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités de maintenance en cas de nécessité panne de machine, dégâts du fait d'intempéries...);
- activité de cueillette, d'emballage et d'expédition dans le cas de récolte nécessitant de manière exceptionnelle leur réalisation du fait de leur caractère périssable.

Toute réduction du repos quotidien en-deçà de onze heures consécutives dans la limite de deux heures donnera lieu à un repos d'une durée équivalente à prendre dans les huit jours qui suivent ».

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

« Article 23-1 bis - « 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 précédemment chômé, autre que le 1er mai, ou peut être fractionnée.

À défaut de détermination de la journée par l'entreprise, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte sous réserve des aménagements nécessaires en cas d'emploi de salariés employés à temps partiel ou de salariés ne travaillant pas habituellement ce jour.

Dans le cas de la fixation de la journée de solidarité sur un jour férié, sont inopposables les dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le chômage de ce jour et visant des contreparties financières ou en repos en cas de travail. »

Article 24 - Absence

Avant de s'absenter, le salarié doit avoir reçu l'autorisation de son employeur.

En cas de motif légitime, l'absence peut avoir lieu sans autorisation préalable, mais l'employeur doit en être informé dans les meilleurs délais, si possible avant l'embauche du premier jour de l'absence.

Toute absence pour raison de santé touchant le salarié ou un membre proche de sa famille doit être justifiée par la production d'un certificat médical qui sera adressé à l'employeur dans les 48 heures.

« Article 24 bis - Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident

Supprimé par Avenant n° 29 du 9 juillet 2009

Article 25 - Congés payés

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

Article 26 - Congés pour événements familiaux

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- quatre jours pour le mariage du salarié,
- deux jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité avec le salarié ou d'un enfant,
- un jour pour le mariage d'un enfant,
- un jour pour le décès du père ou de la mère,
- un jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur,
- un jour pour le décès des beaux-parents.
- trois jours pour la naissance d'un enfant ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption »

(Avenant n° 2 du 30 Novembre 1989) « Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel ».

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

Article 27 - Résiliation 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. »

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

Article 28 - Contrat à durée déterminée

« En aucun cas le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, sauf si des dispositions légales ou conventionnelles l'autorisent dans le cadre de mesures en faveur de l'emploi ou d'un dispositif de formation professionnelle.

Le contrat à durée déterminée est un contrat écrit. Il répond aux prescriptions du Titre IV du Livre II de la première partie du code du travail.

En cas de rupture du contrat à durée déterminée avant le terme prévu, en dehors des cas prévus par la loi, les parties peuvent demander devant la justice réparation du préjudice subi du fait de cette rupture. »

Article 29 - Cessation d'un contrat à durée indéterminée (démission, licenciement)

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

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 de la rupture, il doit le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. Quand cette rupture est le fait du salarié, elle doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

2 - Démission

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 :

- . 8 jours pour les salariés ayant moins de six mois de présence,
- . 1 mois pour les salariés ayant six mois de présence au moins.

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

« Le non-respect du préavis par le salarié rend celui-ci redevable devant la justice de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant aux salaires bruts que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé, sauf accord entre le salarié et l'employeur sur une compensation conventionnelle. »

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 :

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

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009)

« Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application de l'article L.5213-9 du Code du Travail concernant la durée du préavis des personnes handicapées visées à l'article 5212-13 du code du travail. »

(Article 25 du 24 janvier 2007)

3.2 - « Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit pour la recherche d'un emploi à 1 journée ou à deux demi journées par semaine fixées en concertation avec l'employeur en début de préavis. En cas de désaccord les journées et demi journées sont fixées alternativement par l'employeur et par le salarié. Les journées ou demi journées non prises peuvent être cumulées en fin de préavis, avec l'accord de l'employeur. Les journées ou demi journées non utilisées avant l'échéance du préavis n'ouvrent droit à aucun dédommagement. Pour les salariés travaillant à temps partiel, ce droit est ouvert au prorata du temps de travail prévu au contrat. »

3.3 - En cas de licenciement, 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.

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

« 3.4 - 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.

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

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

« Article 29-1 - Indemnité de départ en retraite

« 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 :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois après 15 ans
- 1 mois et demi après 20 ans
- 2 mois après 30 ans.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 29, paragraphe 3.4 ci-dessus. »

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

« Article 29- 1 bis- Mise à la retraite et indemnité de mise à la retraite

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 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. »

(Annexe n° 25 du 24 janvier 2007)

Article 30 - Attestation et certificat de travail

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié :

1 – une attestation ASSEDIC

2 – un certificat de travail 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° 29 du 9 juillet 2009)

« Si l'employeur établit un reçu pour solde de tout compte , il en remet deux exemplaires au salarié. Le reçu pour solde de tout compte signé par le salarié devient libératoire 6 mois après sa signature. »

Article 31 - Formation professionnelle

Les employeurs participent au financement de la formation professionnelle continue conformément aux textes en vigueur.

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

Article 32 - Hygiène et sécurité des travailleurs

« Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des décrets, ordonnances, lois et textes légaux ou réglementaires sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à toutes les dispositions du Code du Travail s'y rapportant.

Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs de l'exploitation par l'identification des risques professionnels, par l'information, la formation des salariés et ses instructions notamment en matière de port des équipements de protection individuelle.

Le non-respect par les travailleurs des instructions données par l'employeur peut constituer une faute susceptible d'être sanctionnée.

Les travailleurs veillent à leur sécurité et à celles des autres selon leurs possibilités.

Le chef d'entreprise organise les vérifications techniques périodiques du matériel de travail conformément à la réglementation applicable. »

(Avenant n° 2 du 30 Novembre 1989)

« Article 32-1 - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009) Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont créés dans les conditions fixées au « titre Ier du Livre VI de la partie 4 du code du travail ».

(Avenant n°29 du 9 juillet 2009) Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, bénéficient de la formation prévue à l'article « L.4614-14 du Code du Travail. »

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les représentants du personnel au C.H.S.-C.T., désignés pour la première fois, peuvent bénéficier, après accord de l'employeur, du stage de formation correspondant aux normes d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail, d'une durée maximale de cinq jours dans la limite d'un salarié pour les entreprises de 50 à 199 salariés et de deux pour les entreprises de 200 à 299 salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel ».

(Avenant n° 29 du 9 juillet 2009)

« Article 32-2- Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Sans préjudice des dispositions relatives à la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises, une Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est instituée selon les dispositions légales en vigueur. »

Article 33 - Médecine du travail

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

Le temps nécessaires 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.

(Avenant n° 2 du 30 Novembre 1989)

« Article 34 - Retraite complémentaire

Tout employeur visé par la présente convention doit obligatoirement adhérer pour l'ensemble de son personnel, à une caisse de retraite complémentaire :

- à la C.R.I.A.-I.R.C.A. pour le personnel n'appartenant pas à l'encadrement,
- à la C.P.C.E.A. pour les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 Avril 1952 »⁽¹⁾.

Article 35 - Application de la convention

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, allouées 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.

En cas de modification de la législation du travail, la nouvelle réglementation s'appliquera immédiatement jusqu'à la prochaine révision de la convention collective.

⁽¹⁾ dispositions non étendues

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 d'Ille-et-Vilaine par la partie la plus diligente.

Fait à RENNES, le 20 Novembre 1987

Le Syndicat des Maraîchers d'I.&.V.

Le Syndicat Autonome des Maraîchers d'I.&.V.

M. RESCAN

M. DUVAL

Le Groupement Maraîcher Morbihannais

Le Syndicat F.G.A.-C.F.D.T.

Melle ROBIC

M. BESNARD

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

Pour la FSCOPA-CFTC

M. CHIVORET

M. GUERIN, M. LEBRETON

(Adhésion à compter du 15.09.04)

Pour le Syndicat FGTA-FO

M. MORICEAU Daniel

(Adhésion à compter du 24.05.06)

ANNEXESalaires

Avenant n° 36 du 11 septembre 2017 (1)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensualisé pour 35 h hebdomadaires
100	9,76 €	1480,27 €
105	9,90 €	1501,53 €
120	10,03 €	1521,25 €
135	10,43 €	1581,92 €
150	11,09 €	1682,02 €

(1) Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.