

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU FINISTERE  
INSPECTION DU TRAVAIL  
*Section chargée du contrôle des professions agricoles*

**CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE des  
SALARIES et APPRENTIS des exploitations HORTICOLES  
et des PEPINIERES du FINISTERE du 21 NOVEMBRE 1985**

*(Etendu par arrêté du 22 mai 1986,  
Publié au journal Officiel du 30 mai 1986)*

**IDCC 9292**

Mise à jour

**Avenant n° 33 du 6 juillet 2009** *(étendu par arrêté Préfectoral du 12 novembre 2009)*

## **TABLE DES MATIERES**

	Pages
<b><u>TITRE I</u></b>	
<b><u>- DISPOSITIONS GENERALES</u></b>	
Article 1 <sup>er</sup>	6
Article 2	6
Article 3	7
Article 4	7
Article 5	7
<b><u>TITRE II</u></b>	
<b><u>- PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION</u></b>	
Article 6	8
<b><u>TITRE III</u></b>	
<b><u>- EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</u></b>	
Article 7	8
Article 8	9
Article 9	9
Article 10	9
Article 11	9
<b><u>TITRE IV</u></b>	
<b><u>- EMBAUCHE - PERIODE D'ESSAI - PERMANENCE DE L'EMPLOI</u></b>	
Article 12	9
Article 13	10
Article 14	10
Article 15	10

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

Article 16	- Classification des emplois (hors encadrement)	12
Article 17	- Détermination des salaires	14
Article 18	- Avantages en nature	15
Article 19	- Garanties de salaire en cas de maladie ou d'accident	15
Article 20	- Salaires des jeunes ouvriers et des adolescents d'âge scolaire	16
Article 21	- Salaires des apprentis	17
Article 22	- Salaires des travailleurs handicapés	17
Article 23	- Primes diverses	17
Article 24	- Indemnité de déplacement	18
Article 25	- Périodicité de la paie et modalités de règlement	18
Article 26	- Bulletin de paie	18
Article 27	- Livre de paie	18

**TITRE VI**      **- DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL**

Article 28	- Durée du travail, heures supplémentaires et astreintes	19
Article 29	- abrogé	
Article 30	- abrogé	
Article 31	- abrogé	

## **TITRE VII**      **- CONGES PAYES**

Article 32	- Droits aux congés	22
Article 33	- Durée du congé	22
Article 34	- Périodes assimilées à des périodes de travail effectif	23
Article 35	- Aménagement du congé	23
Article 36	- Epoque des congés	24
Article 37	- Indemnité de congés payés	24
Article 38	- Congés à la naissance	24
Article 39	- Congés familiaux	24
Article 40	- Jours fériés, chômés, payés	25

## **TITRE VIII**      **- HYGIENE ET SECURITE**

Article 41	- Travail des femmes et des jeunes	25
Article 42	- Hygiène et sécurité	25
Article 43	- Médecine du Travail	29

## **TITRE IX**      **- DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 44	- Contrat de travail à durée indéterminée	29
Article 45	- Indemnité de licenciement	30
Article 46	- Temps accordé pour la recherche d'emploi	30
Article 47	- Attestation de cessation de travail	31
Article 48	- Certificat de travail	31
Article 49	- Reçu pour solde de tout compte	31
Article 50	- Délai d'évacuation du logement de fonction	31

**TITRE X**      **- DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE ET  
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article 51	- Apprentissage	32
Article 52	- Formation professionnelle	32

**TITRE XI**      **- DISPOSITIONS DIVERSES**

Article 53	- Financement de l'Association Emploi Formation	32
Article 54	- Dispositions finales	33

ANNEXE I :      Personnel d'Encadrement

ANNEXE II :      Grille de correspondance en application de l'article 16 de la Convention Collective

ANNEXE III :      Accord National du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles

**CONVENTION COLLECTIVE du 21 novembre 1985 réglementant les conditions  
De travail et de rémunération des salariés et apprentis  
Des EXPLOITATIONS HORTICOLES et des PEPINIÈRES du FINISTÈRE**

*En application des dispositions de l'article L.132-1 du Code du Travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :*

- *la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles,*
- *le Syndicat des Horticulteurs et des Pépiniéristes*  
*d'une part,*
- *l'Union Départementale des Syndicats F.G.A./C.F.D.T.*
- *l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. - F.O. (adhésion du 13/07/95)*
- *l'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. (adhésion du 23/08/95)*
- *l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. (adhésion du 3/06/97)*
- *l'Union Départementale des Syndicats SNECA/C.G.C (adhésion du 14/04/2005)*  
*d'autre part,*

*Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation, il a été convenu et arrêté ce qui suit :*

## **TITRE I – Dispositions générales**

### **Article 1er**      **Champ d'application professionnel**

La présente Convention détermine les rapports entre les employeurs et les travailleurs et apprentis, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des exploitations horticoles et des pépinières du FINISTÈRE.

### **Article 2**      **Champ d'application territorial**

Elle s'applique à toutes les entreprises dont le siège se trouve dans le département du FINISTÈRE, même si celles-ci étendent leur activité hors du département. Elle s'applique également aux entreprises, quelque soit le lieu de leur siège social, qui ont un terrain d'exploitation dans le FINISTÈRE, sauf si elles sont déjà liées par une autre Convention.

### **Article 3      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.

### **Article 4      Durée**

La présente Convention prend effet à partir du jour qui suit son dépôt au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 5      Révision et dénonciation de la Convention**

#### a) Révision

La demande en révision peut être introduite par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, lequel se chargera d'en communiquer la teneur aux autres organisations concernées.

Cette demande doit spécifier éventuellement les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte proposé.

#### b) Dénonciation

La présente Convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties suivant la procédure prévue à l'article L.132-8 du Code du Travail. La partie qui dénoncera la Convention devra prévenir les autres parties et le chef du Service Départemental du Travail, de l'Emploi et la Politique Sociale Agricoles par pli recommandé avec demande d'avis de réception et joindre ses nouvelles propositions.

La dénonciation prendra effet après un préavis de trois mois. A défaut de conclusion d'une Convention nouvelle, la présente Convention restera en vigueur pendant un an à compter de l'expiration du préavis.

## **TITRE II - Procédure Conventiennelle de conciliation**

### **Article 6      **Commission de Conciliation****

Il est institué une Commission Paritaire de Conciliation composée de deux membres employeurs et de deux membres salariés désignés par les parties.

Cette Commission aura pour mission d'examiner, sur demande d'une des parties signataires, toutes difficultés pouvant survenir entre employeurs et salariés en matière d'application des clauses de la Convention ou de ses avenants.

Elle pourra être présidée, à la demande de l'un de ses membres, par l'Inspecteur du Travail chargé du contrôle de l'entreprise.

Le recours devant la Commission Paritaire de Conciliation n'est pas obligatoire avant saisine du Conseil des Prud'hommes ou, en cas de conflit collectif, de la Section Départementale Agricole de Conciliation.

## **TITRE III – Exercice du droit syndical**

Les dispositions du présent titre s'appliquent par entreprise et par succursale ou agence ayant un bureau et une organisation permanente.

### **Article 7      **Droit Syndical et liberté d'opinion****

Les parties reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels, respectifs de leur membres.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les employeurs, les salariés et apprentis ne doivent sous aucun prétexte se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique, religieuse ou syndicale quelle qu'elle soit sous réserve de l'exercice des droits syndicaux reconnus par la législation.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale présentée 10 jours au moins avant la réunion, les salariés pourront obtenir un congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation en dehors de périodes de pointe.



**Article 8 Délégués du Personnel**

Le statut des délégués du personnel est déterminé par les textes légaux en vigueur qui doivent être appliqués par tous de bonne foi.

**Article 9 Délégués Syndicaux**

L'exercice du droit syndical dans l'entreprise est régi par les articles L.412-1 et suivants du Code du Travail.

Les employeurs doivent accorder des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

**Article 10 Comité d'Entreprise**

Les modalités de création et de fonctionnement du Comité d'Entreprise sont fixées par les articles L.431-1 et suivants du Code du Travail.

**Article 11 Licenciement d'un délégué du personnel, d'un délégué syndical ou d'un délégué au Comité d'Entreprise**

Tout licenciement d'un délégué du personnel, d'un délégué syndical ou d'un délégué au Comité d'Entreprise, titulaire ou suppléant, envisagé par le Chef d'Entreprise, devra être soumis au Chef de Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociales Agricoles.

**TITRE IV – Embauche – Période d'essai –  
Permanence de l'emploi****Article 12 Conditions d'embauche**

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers un précédent employeur. Il exige, à cet effet, la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail comportant une mention « libre de tout engagement »

Le travail clandestin est interdit.

### **Article 13      Contrat de Travail à Durée Déterminée**

Le contrat de travail à durée déterminée doit être obligatoirement constaté par écrit et ne peut être conclu que dans les cas et les limites prévues par les L.122-1 et suivants.

### **Article 14      Période d'Essai en CDI**

(Avenant n° 28 du 13 septembre 2005) Toute période d'essai est précisée par écrit. La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour un salarié de niveau 1 ou 2
- 2 mois pour un salarié de niveau 3 ou 4

Sauf pour les salariés de niveau 1, une prolongation de 15 jours de la période d'essai initiale pourra être décidée par l'employeur. Elle devra faire l'objet d'un écrit modificatif.

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est confirmé. Il est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, signé de l'employeur et du salarié et comportant les mentions suivantes :

- le nom du salarié,
- la date de son embauche,
- son emploi,
- sa qualification et son coefficient hiérarchique,
- son salaire horaire,
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières,
- le délai de préavis,
- la durée du contrat.

### **Article 15      Suspension du Contrat de Travail - Réintégration**

#### *1°- Maladie et Accidents*

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

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

Cependant, si l'indisponibilité du salarié due à la maladie ou à un accident de la vie privée dure plus de 6 mois, le contrat de travail peut être rompu de ce fait. L'employeur est alors néanmoins tenu de suivre la procédure normale de licenciement. Une priorité à l'embauchage est accordée au travailleur pendant les 6 mois suivants la guérison ou la consolidation de la blessure.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les effets du contrats de travail sont suspendus dans les conditions fixées aux articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail.

### 2° - *Grossesse, Maternité, Adoption* (avenant n°1 du 23 janvier 1986)

La suspension et la rupture du contrat de travail en cas de maternité et d'adoption ne pourra intervenir que dans les conditions prévues par les articles L.122-25 et L.122-32 du Code du Travail.

Il est notamment rappelé qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension de contrat de travail auxquelles elle a droit au regard de la loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption d'un enfant, ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception, rompre son contrat de travail sans avoir de délai-congé à observer, ni d'indemnité de rupture à payer.

### 3° - *Service National*

Les règles particulières aux personnes soumises au Service National sont celles figurant aux articles L.122-18 et suivants du Code du Travail.

Il est notamment rappelé que lorsqu'il connaît la date de sa libération du Service National, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme indiqué ci-dessus est réintégré dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant de la même catégorie que le sien ait été supprimé.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout salarié qui n'a pu être réemployé, à l'expiration de la durée de la période passée au Service National, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

## **TITRE V – Dispositions relatives à l’emploi**

### **Article 16**      **Classification des emplois (hors encadrement)**

*(Avenant n° 29 du 7 Juillet 2006)*

#### **NIVEAU I : OUVRIERS D’EXECUTION**

##### **Echelon 1**

L’emploi comporte l’exécution de tâches simples et élémentaires immédiatement reproductibles.

Le titulaire de l’emploi exécute son travail, sans avoir à faire preuve d’initiative, selon des consignes précises et/ou sous la surveillance permanente du supérieur hiérarchique.

##### **Echelon 2**

A cet échelon, l’exécution des tâches, bien que pouvant être effectuée sans difficulté particulière, requière un court temps d’adaptation et la maîtrise d’un savoir-faire.

Le titulaire de l’emploi peut être amené à utiliser des machines préréglées et de maniement simple.

Il assure, en outre, l’entretien courant de son matériel.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

#### **NIVEAU II : OUVRIERS SPECIALISES**

##### **Echelon 1**

L’emploi comporte l’exécution de tâches plus complexes, réalisables après une période d’apprentissage, et nécessite la maîtrise d’un ou de plusieurs savoir-faire.

Le travail est exécuté selon des consignes précises, sous surveillance intermittente.

Le titulaire de l’emploi a la capacité de détecter des anomalies ou des pannes simples puis d’en informer son responsable.

##### **Echelon 2**

A cet échelon, l’emploi requiert une maîtrise plus approfondie du ou des savoir-faire.

Le titulaire de l’emploi peut être amené à participer occasionnellement à des travaux qualifiés, à partir de consignes données et sous la surveillance d’un responsable hiérarchique.

En cas d’urgence, d’anomalies ou de pannes élémentaires, le titulaire du poste doit être capable de prendre les dispositions pratiques et de sécurité qui s’imposent et d’en rendre compte.

En outre, il a la responsabilité du matériel, dont il a la charge.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V complété par une expérience professionnelle significative; Ces mêmes connaissances peuvent s’acquérir dans le cadre d’une expérience professionnelle validée.

## **NIVEAU III : OUVRIERS QUALIFIES**

### **Echelon 1**

L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.

Le titulaire de l'emploi veille à la bonne exécution de ses tâches à partir d'instructions reçues.

Il est capable de s'adapter aux conditions rencontrées. A ce titre, il est en mesure notamment d'évaluer le résultat de son travail, d'ajuster les méthodes de travail utilisées.

Il est capable, en outre, d'effectuer les réparations simples et pour les réparations plus complexes d'en référer à son supérieur hiérarchique.

### **Echelon 2**

A cet échelon, l'emploi requiert un champ d'action et une autonomie plus large qu'au 1<sup>er</sup> échelon.

Le titulaire de l'emploi a un sens de l'initiative suffisant pour organiser son travail, à partir des instructions qui lui sont données.

Il peut être amené à participer occasionnellement à des travaux hautement qualifiés sous la surveillance d'un responsable hiérarchique.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V voire IV complété par une expérience professionnelle significative; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

## **NIVEAU IV : OUVRIERS HAUTEMENT QUALIFIES**

### **Echelon 1**

L'emploi comporte l'exécution d'opérations hautement qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques approfondies dans un ou plusieurs domaines d'activités de l'entreprise.

A ce titre, le titulaire de l'emploi dispose d'une capacité technique d'analyse des résultats et de propositions d'aménagements auprès de sa hiérarchie.

Il est capable d'exécuter et d'organiser son travail à partir des directives périodiques qui lui sont données sur la planification générale du travail et les objectifs à atteindre.

Il peut surveiller l'exécution du travail d'un salarié ou d'une équipe voire assurer l'organisation de leur travail de manière occasionnelle et accessoire et d'en rendre compte à sa hiérarchie.

## Echelon 2

A cet échelon, l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'activité de son titulaire, tels que les relations avec les fournisseurs et les clients, le suivi des approvisionnements ou des commandes, le suivi technique ou économique des activités.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveau IV complété par une expérience professionnelle significative ; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, une grille de concordance est instituée et insérée ainsi qu'il suit en annexe III nouvelle de la convention collective

## Article 17      Détermination des salaires

(Avenant n° 33 du 6 JUILLET 2009) Sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance, le salaire horaire afférent à chaque emploi défini à l'article 16 de la convention collective est fixée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> JUILLET 2009 :

CATEGORIES	COEFFICIENT	Salaire horaire en €	Salaire mensuel en €
NIVEAU I - échelon 1	101	8,82	1 337,73
NIVEAU I - échelon 2	102	8,84	1 340,76
NIVEAU II - échelon 1	201	8,87	1 345,31
NIVEAU II - échelon 2	202	8,88	1 346,83
NIVEAU III - échelon 1	301	8,93	1 354,41
NIVEAU III - échelon 2	302	9,11	1 381,71
NIVEAU IV - échelon 1	401	9,52	1 443,90
NIVEAU IV - échelon 2	402	9,92	1 504,57
NIVEAU V – échelon 1	501	13,35	2 024,79
NIVEAU V – échelon 2	502	14,66	2 223,48
NIVEAU VI – échelon 1	601	15,70	2 381,22
NIVEAU VI – échelon 2	602	16,49	2 501,04

*Les salaires ainsi fixés constituent des minima, ils ne peuvent être en aucun cas une cause de diminution de la rémunération.*

## **Article 18      Avantages en nature**

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur vient en déduction des salaires visés à l'article 17. Elle est fixée de la façon suivante :

### Nourriture :

Le repas : 35 francs.

## **Article 19      Garantie de salaires en cas de maladie ou d'accident**

Sous réserve des droits reconnus par l'extension à l'Agriculture des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation au bénéfice des salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté, tout salarié non cadre, qui au cours des 3 trimestres précédant l'arrêt de travail, justifie de 1014 heures de travail dans une entreprise, pour un salarié à temps plein ou, justifie d'une durée de travail minimale proratisée par rapport à 1014 heures pour les salariés à temps partiel, et cela au prorata du niveau du temps partiel par rapport au temps plein, a droit à des indemnités journalières complémentaires qui s'ajoutent aux indemnités journalières légales et lui permettent de bénéficier d'une garantie de rémunération dans les conditions définies ci-après :

- 90 % de la rémunération brute retenue pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 90 jours à compter du 10<sup>ème</sup> jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et à compter du 1er jour d'arrêt en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;

- Ensuite 75 % de la rémunération brute retenue pour le calcul des indemnités journalières légales jusqu'à 3 ans au plus d'arrêt

- Les taux et les durées d'indemnisation sont applicables pour une période expérimentale de 2 ans. Un bilan financier sera effectué tous les ans par la commission mixte départementale. En aucun cas l'ensemble des indemnisations ne pourra être supérieur au salaire net perçu » (1)

Le salarié devra justifier médicalement de son arrêt de travail dans les quarante-huit heures et être pris en charge au titre du régime légal des assurances sociales ou de l'assurance accident du travail.

Ces indemnités journalières complémentaires seront prises en charge par la CAMARCA (Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles -8 et 10 rue d'Astorg - 75008 PARIS) auprès de laquelle tout employeur lié par la présente Convention est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés.

Un accord collectif d'adhésion conclu entre les parties signataires de la Convention Collectives et la CAMARCA définit les conditions et modalités de la gestion confiée à cette dernière contre la perception de cotisations.

Sont dispensés de l'obligation d'adhérer à la CAMARCA, les employeurs qui justifient d'une adhésion antérieure à la date de prise d'effet des présentes dispositions auprès d'une autre institution de prévoyance agréée dans les termes de l'article 1050 du Code Rural, assurant des prestations au moins équivalentes.

Sont à la charge exclusive de l'employeur :

- la cotisation destinée au financement des indemnités complémentaires au régime obligatoire d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- la cotisation destinée au financement de la garantie légale au titre de l'assurance maladie résultant de l'application à l'agriculture des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation.

Par contre, la cotisation prévue dans le cadre de la garantie Conventionnelle (au-delà de la garantie légale) et destinée au financement des indemnités complémentaires à celles versées au titre du régime obligatoire de base des assurances sociales agricoles, est répartie de la façon suivante :

- part patronale            5 %
- part ouvrière            95 %.

## **Article 20        Salaires des jeunes ouvriers et des adolescents d'âge scolaire**

Le taux des salaires des ouvriers de moins de 18 ans est fixé comme suit par rapport à ceux des ouvriers de même catégorie professionnelle que celle où ils sont embauchés :

- moins de 17 ans : 80 %
- de 17 à 18 ans : 90 %.

En ce qui concerne les adolescents autorisés à effectuer durant les vacances des travaux légers, leur rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance des jeunes ouvriers prévu à l'article R.141-1 du Code du Travail.

Les abattements prévus au présent article ne s'appliquent pas :

- aux jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans les branches d'activité dont ils relèvent,
- aux jeunes travailleurs munis d'un diplôme C.A.P.A. ou ayant passé l'examen de sortie d'un centre de formation horticole qui débutent dans la profession.

En outre, les salaires des jeunes ouvriers sont équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a avec ces derniers, égalité de travail et de rendement.

La durée du travail est limitée, pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans à 8 heures par jour et 39 heures par semaine : aucune période de travail effectif ininterrompue ne pouvant excéder 4 heures et 1/2.



## **Article 21      Salaires des apprentis**

Le salaire minimum de l'apprenti est fixé comme suit :

- 15 % du SMIC pendant le 1er semestre de l'apprentissage
- 25 % du SMIC pendant le 2ème semestre de l'apprentissage
- 35 % du SMIC pendant le 3ème semestre de l'apprentissage
- 45 % du SMIC pendant le 4ème semestre de l'apprentissage

Toutefois, ces pourcentages sont uniformément majorés de 10 points à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel un apprenti a atteint l'âge de 18 ans.

## **Article 22      Salaires des travailleurs handicapés**

Les salariés justifiant d'une réduction de capacité de travail peuvent faire l'objet d'un abattement de salaire conformément aux dispositions des articles L.323-6 et D.323-11 et suivants du Code du Travail.

## **Article 23      Indemnités diverses (Avenant n° 28 du 13 septembre 2005)**

a) Primes pour travaux se situant la nuit, s'ajoutant aux salaires habituels de l'ouvrier, dues pour le temps passé à ces travaux. Elles sont constituées par une majoration de ces salaires et réglées chaque mois sur les bases suivantes :

- 100 % pour les travaux de nuit, c'est-à-dire effectués entre 21 h 00 et 6 h 00 du matin.

b) Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, versée mensuellement en même temps que le salaire, est attribuée dans les conditions suivantes :

- 2 % de la rémunération brute après 4 ans}
- 3 % de la rémunération brute après 6 ans} de service
- 4 % de la rémunération brute après 8 ans} dans
- 5 % de la rémunération brute après 10 ans} l'exploitation.
- 6 % de la rémunération brute après 12 ans}
- 7 % de la rémunération brute après 15 ans}

**Article 24 Indemnité de déplacement** (Avenant n° 28 du 13 septembre 2005)

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier distant de 5 kms ou plus du siège de l'établissement a droit à une prise en charge de ses frais de repas sur présentation de la facture.

L'indemnisation du trajet pour se rendre sur le chantier est fixée à 0,28 € du kilomètre.

La même indemnité est accordée aux salariés et apprentis qui font usage de leur voiture personnelle durant le travail à la demande de l'employeur.

**Article 25 Périodicité de la paie et modalités de règlement**

La paie sera faite pendant les heures de travail.

Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord ou du moins une fois par mois, dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin de la première quinzaine dans les conditions déterminées par accord entre les parties.

**Article 26 Bulletin de paie**

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie contenant les mentions prévues à l'article R.143-2 du Code du Travail.

**Article 27 Livre de paie**

Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites sur un livre de paie dont les agents du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles peuvent, à tout moment, exiger la communication.

Le livre de paie est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ni ratures, surcharges, ni apostilles. Il est côté, paraphé et visé par le Juge d'Instance ou le Maire du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais; il est conservé par l'employeur pendant cinq ans à dater de sa clôture.

Cependant, la partie fixe d'un carnet ou d'un registre à souches dont la partie détachable remise au travailleur a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie fixe et comporte les mêmes indications (celles prévues par le bulletin de paie) peut tenir lieu de livre de paie lorsque ledit carnet a été coté et paraphé avant toutes inscriptions.

## **TITRE VI – Dispositions relatives au travail**

### **Article 28**      **Durée du travail, heures supplémentaires et astreintes**

(Avenant n° 28 du 13 septembre 2005)

L'horaire du travail débute le matin sur le chantier pour se terminer en fin de journée au moment du départ du chantier à condition que ledit chantier ne soit pas éloigné de plus de 5 kms du siège de l'établissement.

Pour les ouvriers transportés par l'employeur, l'horaire débute le matin au lieu de rassemblement fixé à l'ouvrier pour se terminer en fin de journée au lieu de prise en charge du matin.

#### **Article 28-1**   **Durée du travail**

La durée du travail est fixée, par la loi, à 35 heures hebdomadaires.

Les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 complètent les dispositions légales et réglementaires pour les entreprises et les exploitations agricoles. Cet accord constitue l'annexe III de la présente Convention :

- Définition de la durée du travail effectif : voir l'article 6-1 de l'accord national du 23 décembre 1981
- Présences ne constituant pas du travail effectif : voir l'article 6-2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

#### **Habillage – Déshabillage**

Le temps consacré à l'habillage et au déshabillage est exclu du temps de travail effectif. Le temps consacré par le salarié pour revêtir des équipements de sécurité n'est pas concerné par cette disposition.

Il est accordé à chaque salarié une compensation de 0,68 Euros par jour effectivement travaillé lorsque le port d'une tenue complète de travail est exigé par l'employeur.

- Heures de travail perdues récupérables : voir l'article 6-4 de l'accord national du 23 décembre 1981
- Heures supplémentaires : voir les articles 7-1, 7-2 et 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981
- Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires : voir l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981
- Durée maximale quotidienne : voir l'article 8-2 de l'accord national du 23 décembre 1981
- Durée maximale hebdomadaire : voir l'article 8-3 de l'accord national du 23 décembre 1981
- Durée maximale annuelle : voir l'article 8-4 de l'accord national du 23 décembre 1981
- Maximum d'entreprise : voir l'article 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981

## **Article 28-2 Contrat de travail à Temps partiel**

En cas d'interruption du travail de plus de 2 heures, le salarié à temps partiel peut prétendre au remboursement du deuxième trajet aller retour du domicile principal au lieu de travail, dans la limite de 30 km, sur la base des taux d'indemnisation de la Convention.

## **Article 28-3 Repos quotidien**

*(Etendu sous réserve du respect des dispositions des articles D 714-18 et D 714-19 du code rural)*

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En cas de dérogation, une récupération de 1 heure pour 1 heure dérogée est accordée. Le repos est à prendre dans les 2 semaines, associé au repos quotidien.

## **Article 28-4 Périodes d'astreintes**

*(Etendu sous réserve du respect des dispositions des articles L 713-5 III, L 714-1 et L 714-5 du code rural)*

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 étant considérée comme un temps de travail effectif.

### **1 – Organisation des astreintes**

Des astreintes peuvent être mises en place dans les conditions suivantes :

a) Chaque salarié ne peut être d'astreinte que pendant 22 dimanches au plus par année y compris les dimanches travaillés, étant entendu que l'astreinte de dimanche débute le samedi après la journée de travail pour se terminer le lundi avant la reprise du travail.

En outre, chaque salarié ne peut pas être en période d'astreinte plus de 2 dimanches consécutifs, hormis pendant 2 périodes au plus dans l'année au cours desquelles 3 astreintes consécutives de dimanche peuvent être demandées.

b) Chaque salarié ne peut être d'astreinte que pendant 4 jours fériés au maximum dans une année,

c) En dehors du dimanche et des jours fériés, chaque salarié ne peut être d'astreinte de semaine que pendant 150 périodes de 12 heures au maximum durant une année.

### **2 - Indemnisation des astreintes**

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire basée sur le minimum garanti (MG) prévu à l'article L 141-8 du code du travail, selon le barème suivant :

- 1 MG pour 12 heures d'astreinte les dimanches, jours fériés ou jour de semaine

En outre, le salarié est indemnisé de ses frais de déplacement correspondant à la distance aller /retour du domicile principal au lieu de travail, au tarif prévu à l'article 24 de la convention.

**Article 29** Abrogé par avenant n° 28 du 13 septembre 2005

**Article 30** Abrogé par avenant n° 28 du 13 septembre 2005

**Article 31** Abrogé par avenant n° 28 du 13 septembre 2005

## **TITRE VII – Congés payés**

### **Article 32      Droit aux congés**

Tout salarié employé dans une entreprise horticole ou de pépinières a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles suivants :

### **Article 33      Durée du Congé**

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi-ouvrables par mois de travail. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours restant dus, en dehors de ceux pris au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

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

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à 30 jours ouvrables: ils ne peuvent alors exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de période de référence.

Le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er juin de chaque année.

En application de l'article L.223-5 du Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

### **Article 34 Périodes assimilées à des périodes de travail effectif**

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à 24 jours de travail. Les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux, de congé de formation, de congé non rémunéré de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de congé d'éducation ouvrière, de repos compensateur payé, les jours fériés, chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les Conseillers Prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leur fonction, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et le congé de maternité, sont considérés comme périodes de travail effectif.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail, où les salariés élus aux Chambres d'Agriculture, pour l'exercice de leur fonction, est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination des congés payés et autres droits tels que définis à l'article L.515-3 du Code Rural.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au Service National à un titre quelconque.

### **Article 35 Aménagement du congé**

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er Mai au 31 Octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Ne peuvent être imputés sur les congés les jours de maladie et les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Pendant la durée d'un congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéfice dudit congé.

Les bénéficiaires d'un congé devront en jouir dans les 12 mois qui suivent la date d'ouverture du droit au congé.

### **Article 36      Epoque des congés**

La période des congés est fixée par l'employeur après consultation des délégués et, le cas échéant, du Comité d'Entreprise, en se référant aux usages et en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel. Elle doit comprendre, dans les cas, la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

### **Article 37      Indemnité de congés payés**

L'indemnité afférente aux congés prévus ci-dessus est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale.

Toutefois, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'indemnité de congé payé sera réglée de moitié lors du départ en congé, de moitié lors du retour du salarié. Toutefois, si le salarié en fait la demande, l'indemnité correspondant au congé pris, sera réglée la veille du départ en congé.

### **Article 38      Congés à la naissance**

En application de l'article L.226-1 du Code du Travail, un congé payé de trois jours est accordé au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée d'un enfant, placé en vue de son adoption, à son foyer.

### **Article 39      Congés familiaux et absences pour rentrée scolaire**

(Avenant n° 28 du 13 septembre 2005)

Les congés familiaux sont accordés dans les conditions de l'accord de mensualisation.

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

- mariage de l'intéressé..... 4 jours
- décès du conjoint ou d'un enfant..... 3 jours
- mariage d'un enfant..... 1 jour
- décès du père ou de la mère..... 1 jour
- décès d'un frère ou d'une sœur..... 1 jour

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Pour chaque rentrée scolaire, pour tout salarié, deux heures d'absences sont autorisées, par enfant de la maternelle à la 6<sup>ème</sup> incluse. Les heures sont fractionnables en deux fois, sur le matin ou l'après-midi. En contrepartie ces deux heures sont récupérables dans les deux semaines qui suivent.



## **Article 40      Jours Fériés, chômés, payés**

En dehors du 1er Mai, qui est indemnisé dans les conditions de l'article L.222-6 du Code du Travail, les salariés ont droit à tous les autres jours fériés, chômés et payés (Jour de l'An, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 8 Mai, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël) lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé.

L'indemnisation des jours fériés autres que le 1er mai est effectuée sur la base de l'horaire habituel du travail ainsi que du taux horaire normal de l'intéressé. Toutefois, les heures ainsi indemnisées n'entrent pas dans le décompte des heures supplémentaires, à la différence des heures payées du 1er Mai.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

(Avenant n° 20 du 8 Juillet 1997) En dehors du 1<sup>er</sup> mai, les heures de travail effectuées les jours fériés feront, l'objet soit d'une majoration de 50%, soit d'une récupération en temps de cette majoration».

## **TITRE VIII – Hygiène et sécurité**

### **Article 41      Travail des jeunes**

Les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux insalubres où un travail de nuit (c'est-à-dire entre 22 heures et 6 heures).

### **Article 42      Hygiène et Sécurité** (Avenant n° 20 du 8 Juillet 1997)

1°) Les équipements de travail (machines, appareils, outils, matériels d'installation) mis en service dans les exploitations doivent être équipés, installés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

Ces équipements de travail devront respecter les prescriptions minimales prévues aux articles R.233-15 à R.233-30 du Code du Travail et notamment les prescriptions suivantes :

#### **Eléments mobiles de transmission**

protéger les courroies, chaînes, pignons, engrenages.

#### **Eléments mobiles de travail**

protéger les lames, forets, couteaux, ...

Démarrage intempestif

empêcher le redémarrage involontaire après coupure de l'énergie électrique (relais, contacteur auto alimenté), de l'énergie hydraulique ou pneumatique

Séparation des sources d'énergie

séparer, condamner les sources d'énergie et dissiper les énergies accumulées avant d'intervenir dans une zone dangereuse.

Commandes

équiper le poste de travail d'un boîtier de commande « marche-arrêt »  
identifier et signaler les organes de service (boutons, leviers, pédales, cadrans, ...)

Electricité

installer et entretenir correctement l'installation électrique

Chutes, projections d'objet, pression

éviter les projections (copeaux, outils, étincelles, ...) et les éclatements (meules, flexibles hydrauliques)

Incendie - explosion

capter et éliminer les poussières, les gaz

Brûlures

isoler les canalisations

Eclairage

éclairer convenablement le poste de travail

2°) Aucun salarié ne devra notamment être admis à travailler sur ou avec une machine dont les transmissions à cardans ne sont pas protégées par un dispositif homologué et maintenu en bon état

3°) Les interventions sur machines pour entretien, dépannage, maintenance, notamment sur les ensileuses - désileuses - moissonneuses - vis - presses ne devront pouvoir se faire qu'après arrêt total de la machine

4°) Aucun salarié ne devra être admis à utiliser un tracteur non muni d'un dispositif homologué contre les risques de renversement (arceau de sécurité ou cabine de sécurité)

5°) Des lunettes, masques de protection, gants adaptés doivent être mis à disposition des salariés pour les travaux de meulage, ponçage, découpage, soudure et autres travaux susceptibles de produire des éclats

6°) Lors des travaux de traitement, les prescriptions de la notice d'utilisation (précautions d'emploi) devront être strictement observées, tant par l'opérateur que par les personnes occupées dans les zones immédiates de traitement, notamment en serres (les masques, éléments de protection, gants seront fournis gratuitement par l'employeur)

7°) Les installations électriques devront être installées et maintenues dans le strict respect des dispositions du Décret du 14 Novembre 1988 : les modifications, réparations, vérifications périodiques obligatoires seront réalisées par un personnel qualifié

8°) Aucune sanction, aucune retenue de salaire, ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se seront retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle représentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'entre eux (article L.231-8 du Code du Travail)

9°) Les salariés nouvellement embauchés, et ceux qui changent de travail ou de techniques, devront recevoir une formation pratique adaptée et appropriée en matière de sécurité

L'employeur favorisera la participation de ses salariés à des sessions de formation à la sécurité.

10°) Aucun salarié ne devra être admis à utiliser une scie à chaîne à moteur thermique non conforme. Ces machines doivent comporter une plaque d'homologation. En outre, les équipements de protection individuelle - casque, chaussures ou bottes de sécurité, gants et pantalon de sécurité - sont mis à la disposition des salariés.

#### 11°) Installations sanitaires

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances et, le cas échéant, des douches.

Les vestiaires collectifs doivent être pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables. Ces armoires doivent permettre de suspendre deux vêtements de ville. Lorsque ces vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires doivent comprendre un compartiment réservé à ces vêtements. Les armoires individuelles doivent être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Les lavabos sont à eau potable. L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix personnes au plus. Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs ; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique. Ils doivent être convenablement chauffés et être conformes aux dispositions des articles R.232-5 à R.232-5-9 pour l'aération. Le sol et les parois sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace. Les portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur. Il doit y avoir au moins un cabinet et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau. Dans les établissements occupant un personnel mixte, les cabinets d'aisances sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisances réservés aux femmes doivent comporter un récipient pour garnitures périodiques. L'employeur doit faire procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisances et des urinoirs au moins une fois par jour. Les effluents sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

12°) Les chefs d'entreprises sont tenus de mettre des douches journalières à la disposition du personnel qui effectue les travaux énumérés par l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié les 28 Décembre 1988 et 22 Novembre 1989 et notamment les travaux suivants :

- manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire :
  - . insecticides organophosphorés et carbamates anticholinestérasiques ;
  - . dérivés nitrés de la série phénolique (colorants nitrés) ;
  - . dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et de ses homologues ;
  - . composés arsenicaux ;
  - . fongicides organo-mercuriels ;
  - . huiles anthracéniques.
  
- travaux de réparation et entretien comportant :
  - . grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères ;
  - . application de peintures, vernis, laques, mastics, enduits à base de composés de plomb ;
  - . emploi de goudrons de houille, brais de houille ;
  - . ensachage, transport à dos d'homme des ciments ;
  - . emploi de colles, mastics, vernis, peintures à base de résines époxydiques ;
  - . utilisation de solvants chlorés
  
- travaux exposants aux poussières de chlorure de potassium
  
- manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide
  
- curage des fosses à purin ou à compost
  
- travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium
  
- manipulation ou emploi des engrais, notamment de la cyanamide calcique
  
- stockage et manipulation des céréales et des semences, traitements phytosanitaires des semences
  
- travaux de nettoyage et entretien des fours, cheminées, chaudières, retailage des vieilles meules.

Les douches seront installées dans des cabines individuelles.

Le temps passé à la douche est rémunéré pour ces personnes comme temps de travail normal avec un minimum d'un quart d'heure et au maximum d'une heure, déshabillage et rhabillage compris. Le temps de rémunération retenu pour chaque salarié est fixé par le règlement intérieur. Ce temps n'est pas compté dans la durée du travail effectif.

## **Article 43 Médecine du Travail**

Les dispositions légales et réglementaires concernant la médecine du travail seront observées par tous les employeurs auxquels la présente Convention est applicable.

Des boîtes de secours permettant de donner les soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel.

## **TITRE IX – Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail**

### **Article 44 Contrat à durée indéterminée**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut, après l'expiration de la période d'essai, cesser par volonté d'une seule des parties sous réserve de respecter le préavis et d'en faire notification à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

#### *1- Cas du licenciement*

Le préavis est fixé ainsi qu'il suit :

- 6 jours ouvrables s'il s'agit d'un salarié ayant moins de six mois d'ancienneté;
- 1 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté;
- 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté.

Les employeurs qui occupent habituellement 11 salariés et plus doivent respecter les règles suivantes lorsqu'ils envisagent de licencier un salarié :

- convoquer le salarié pour un entretien en lui indiquant l'objet de cette convocation. Cette convocation doit se faire par lettre recommandée qui, outre l'objet de l'entretien, en précisera la date, l'heure et le lieu et rappellera que le salarié peut se faire assister, pour cet entretien, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,

- lui faire connaître le ou les motifs de la décision envisagée,

- recueillir les explications que le salarié, assisté s'il le désire d'un membre du personnel choisi par lui, peut avoir à donner.

Si, après l'entretien, l'employeur confirme ses intentions et décide finalement de licencier le salarié, il doit notifier sa décision à l'intéressé, la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date à laquelle le salarié a été convoqué.

Si le salarié en fait la demande écrite, l'employeur doit annoncer la ou les causes réelles du licenciement.

En cas de licenciement disciplinaire, tous les employeurs sont tenus de se conformer à ces dispositions.

## 2 - Cas de la démission (Avenant n° 28 du 13 septembre 2005)

Le préavis est fixé ainsi qu'il suit :

- 6 jours ouvrables pour un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté, quel que soit son niveau de classification,
- 15 jours pour un salarié de niveau 1, d'une ancienneté supérieure à 6 mois,
- 1 mois pour un salarié de niveau 2 et 3, d'une ancienneté supérieure à 6 mois,
- 2 mois pour un salarié de niveau 4, d'une ancienneté supérieure à 6 mois,

## 3 - Travailleurs handicapés

Les salariés mutilés, atteints d'une invalidité au moins égale à 10 % ainsi que les bénéficiaires des articles L.233-7 et suivants du Code du Travail sur le reclassement des travailleurs handicapés comptant pour deux unités au titre de l'article L.323-4, ont un délai congé doublé, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 2 mois la durée du délai-congé.

### **Article 45 Indemnités de licenciement**

Tout salarié congédié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf faute lourde de sa part, à une indemnité de licenciement dont le montant ne peut être inférieur à une somme calculée sur la base de 20 heures de salaire ou de 1/10ème de mois, par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité, est le salaire brut moyen des trois derniers mois.

Le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, a droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de celle fixée ci-dessus et à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L.122-8 du Code du Travail, ceci en application de l'article L.122-32-6 du même Code.

**(Ancien article 46 abrogé par avenant n°28 du 13 septembre 2005)**

### **Article 46 Temps accordé pour la recherche d'un emploi**

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit, pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi, à une liberté rémunérée, au moins égale à deux demi-journées si le préavis est de six jours, à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus suivant le cas.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Il sera possible de cumuler toutes les demi-journées avec l'accord des deux parties.

**Article 47      Attestation de cessation de travail**

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont obligés de délivrer une attestation se bornant à faire mention de la date à laquelle le salarié sera libre.

**Article 48      Certificat de 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.

Le certificat de travail ne pourra être délivré qu'à la fin du préavis.

**Article 49      Reçu pour solde de tout compte**

Le reçu pour solde de tout compte, établi par l'employeur, complété et signé par le salarié, lors de la rupture ou de l'expiration du contrat de travail, peut être dénoncé sous réserve que le salarié en avise son employeur, par pli recommandé avec avis de réception dans les deux mois de la signature dudit reçu. La dénonciation ne sera, toutefois, valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir .

**Article 50      Délai d'évacuation du logement de fonction**

A l'expiration du délai-congé, le salarié doit évacuer le logement de fonction dont il disposait à titre accessoire du contrat de travail,

- s'il est célibataire, dans les huit jours
- s'il est marié, chef de famille :
  - a) dans les 15 jours en cas de départ volontaire ou de faute grave,
  - b) dans un délai d'un mois en cas de licenciement après expiration du préavis.

## **TITRE X – Dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle**

### **Article 51      **Apprentissage****

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

Lorsque les cours théoriques ou les épreuves d'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'entreprise, le temps qui y est consacré, est rémunéré comme temps de travail. Les employeurs peuvent exiger la justification de l'assiduité des apprentis aux cours théoriques.

### **Article 52      **Formation professionnelle (Avenant n° 26 du 14 mars 2005)****

A partir de l'année 2005, le taux et le mode de recouvrement de la cotisation formation professionnelle seront conformes aux dispositions et aux modalités prévues par les accords nationaux du 02 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture et sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole.

## **TITRE XI – Dispositions diverses**

### **Article 53      **Financement de l'Association Emploi Formation****

Le financement de l'Association Emploi Formation du Finistère ayant pour objet de favoriser la mise en œuvre de toutes les mesures afférentes à l'emploi de salariés d'entreprises ou d'exploitations agricoles est assuré, d'une part, par une cotisation de tous les employeurs, quelque soit leur effectif employé, égale à 0,05 % des salaires dans la limite du plafond applicable à la cotisation complémentaire d'assurances sociales agricoles, d'autre part, par une cotisation de tous les salariés, quelque soit la nature de leur contrat de travail, à l'exclusion de ceux cotisant à l'APECITA, égale à 0,05 % des salaires dans la limite du plafond précité.

Le financement des activités culturelles et de loisirs mise en œuvre par l'association Emploi-Formation est assuré à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1997 par :

Une cotisation égale à 0,50% des salaires de tous les salariés employés quelque soit leur type de contrat, dans la limite du plafond applicable à la cotisation complémentaire d'assurances sociales agricoles, à la seule charge des employeurs.



**Article 54      Dispositions finales**

La présente Convention sera déposée au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles à QUIMPER.

Les parties signataires de la présente Convention demandent que ces dispositions fassent l'objet d'une procédure d'extension à tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

La présente Convention Collective de Travail abroge et remplace la Convention Collective du 19 septembre 1977.

Fait à QUIMPER, le 21 novembre 1985

***LE SYNDICAT DES HORTICULTEURS ET-  
DES PEPINIERISTES DU FINISTERE***

***L'UNION DEPARTEMENTALE  
AGROALIMENTAIRE CFDT DU FINISTERE***

***LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES  
SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES  
DU FINISTERE***

***Adhésion de l'Union Départementale  
FORCE OUVRIERE du FINISTERE  
le 13 JUILLET 1995***

***Adhésion de l'Union Départementale CGT  
du FINISTERE le 3 JUIN 1997***

***Adhésion de l'Union Départementale  
C.F.T.C. du FINISTERE Le 23 AOUT 1995***

***Adhésion de l'Union Départementale des  
Syndicats SNECA/C.G.C le 14 avril 2005***

## **ANNEXE I**

*(Avenant n° 29 du 7 juillet 2006)*

### **PERSONNEL D'ENCADREMENT**

La définition des emplois d'encadrement et les coefficients hiérarchiques sont fixés comme suit :

#### **NIVEAU V : PERSONNEL D'ENCADREMENT**

##### **Echelon 1 : Contremaître**

Le titulaire de l'emploi dispose de compétences, lui permettant de mettre en œuvre les moyens techniques à sa disposition et d'identifier les dysfonctionnements dans son domaine d'activité et de prendre part, le cas échéant, aux travaux.

Il peut prendre des initiatives pour mettre en œuvre les objectifs définis par son supérieur hiérarchique.

Il coordonne et supervise le personnel dans le domaine d'activité dont il a la charge.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins en main d'œuvre et en matériel.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres occupés selon l'horaire collectif telle qu'elle est déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

##### **Echelon 2 : Responsable adjoint d'exploitation**

L'emploi exige une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité, permettant d'intégrer les contraintes techniques, économiques et réglementaires de l'entreprise.

A ce titre, le titulaire de l'emploi a la responsabilité technique ou technico-économique de tout ou partie de l'activité de l'entreprise.

Il est force de propositions pour l'entreprise. Il dispose d'une autonomie suffisante lui permettant d'organiser et d'optimiser les moyens pour atteindre les objectifs fixés par l'employeur.

A ce titre, il est habilité à définir les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement du personnel.

Sur délégation expresse de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Cet emploi peut correspondre à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux III complété par une expérience professionnelle significative; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

## **NIVEAU VI : PERSONNEL D'ENCADREMENT**

### **Echelon 1 : Responsable d'exploitation**

Le titulaire de l'emploi définit et adapte des actions spécifiques afin de mobiliser toutes les ressources concernées dans son champ de responsabilité, selon les orientations stratégiques de l'employeur.

Ces décisions opérationnelles ont des effets sur les résultats de l'entreprise.

Il contribue à l'élaboration du plan hygiène, sécurité et conditions de travail et assure sa mise en œuvre.

Sur délégation expresse de l'employeur, il peut prendre des sanctions contre le personnel dont il a la responsabilité directe.

Cet emploi peut correspondre à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

### **Echelon 2 : Directeur d'exploitation**

Le titulaire de l'emploi a la capacité d'administrer et de gérer l'entreprise selon des objectifs préalablement établis.

En outre, il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités, et avoir la responsabilité de toute la gestion du personnel.

Il peut également suppléer l'équipe dirigeante dans toutes les activités de l'entreprise et la représenter, en rendant compte de sa gestion.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres dirigeants, déterminé par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux I complété par une expérience professionnelle significative; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

## ANNEXE II

*(Avenant n° 29 du 7 juillet 2006)*

### « GRILLE DE CORRESPONDANCE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 16 DE LA CONVENTION COLLECTIVE »

<b>Grille actuelle</b>	<b>Nouvelle grille</b>
Coefficient 101	Coefficient 101 Niveau I échelon 1
Coefficient 102	Coefficient 102 Niveau I échelon 2
Coefficient 201	Coefficient 201 Niveau II échelon 1
Coefficient 202	Coefficient 202 Niveau II échelon 2
Coefficient 301	Coefficient 301 Niveau III échelon 1
Coefficient 302	Coefficient 302 Niveau III échelon 2
Coefficient 401	Coefficient 401 Niveau IV échelon 1
Coefficient 402	Coefficient 402 Niveau IV échelon 2

Les partenaires sociaux demandent, s'il y a lieu, d'appliquer une clause de sauvegarde.

Ainsi dans l'hypothèse où des salariés de l'ancien coefficient 402 étaient affiliés jusqu'à présent au régime de retraite des cadres, ils continueront à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification à cotiser dans les mêmes conditions sous réserve qu'ils exercent les mêmes fonctions.