

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 23 NOVEMBRE 1970  
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION  
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS HORTICOLES  
ET DES PEPINIERES DE MAINE-ET-LOIRE**

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 15 juin 1972 (Journal officiel du 13 juillet 1972)

# TABLE DES MATIERES

☆☆☆☆☆☆☆☆

<b>LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES.....</b>	<b>IV</b>
<b>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>1</b>
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL.....	1
ARTICLE 2 - APPLICATION.....	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL .....	1
<b>CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION .....</b>	<b>2</b>
ARTICLE 4 - DUREE .....	2
ARTICLE 5 - REVISION .....	2
ARTICLE 6 - DENONCIATION .....	2
<b>CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION .....</b>	<b>2</b>
ARTICLE 7 - CONFLITS COLLECTIFS.....	2
<b>CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....</b>	<b>2</b>
ARTICLE 8 - LIBERTE D'OPINION .....	2
ARTICLE 9 - PROPAGANDE .....	2
<b>CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL -COMITE D'ENTREPRISE .....</b>	<b>3</b>
ARTICLE 10 - DELEGUES SYNDICAUX .....	3
ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL .....	5
ARTICLE 12 - PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL .....	5
<b>CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI.....</b>	<b>5</b>
ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI.....	5
ARTICLE 14 - EMBAUCHE .....	7
ARTICLE 15 - CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 16 - REDUCTION OU CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITE.....	7
ARTICLE 17 - SUSPENSION DU CONTRAT .....	7
ARTICLE 18 - SAISONNIERS .....	8
<b>CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES .....</b>	<b>8</b>
<b>SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>8</b>
ARTICLE 19 - DEFINITION DES EMPLOIS .....	8
<b>SECTION II - MONTANT DES SALAIRES .....</b>	<b>13</b>
ARTICLE 20 - MONTANT DES SALAIRES .....	13
ARTICLE 21 - (Abrogé par avenant n° 78 du 24.04.1997) .....	13
ARTICLE 22 - REMUNERATION DES SALAIRES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS.....	13

ARTICLE 23 - REMUNERATION DES APPRENTIS .....	13
ARTICLE 24 - SALAIRES DES TACHERONS .....	14
<b>SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE .....</b>	<b>14</b>
ARTICLE 25 - REMUNERATIONS EN NATURE.....	14
<b>SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE .....</b>	<b>14</b>
ARTICLE 26 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE .....	14
<b>SECTION V - INDEMNITES COMPENSATRICES DE FRAIS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>15</b>
ARTICLE 27 – INDEMNITES DE DEPLACEMENT .....	15
<b>SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES .....</b>	<b>16</b>
ARTICLE 28 - PERIODICITE DE LA PAIE .....	16
ARTICLE 29 - POLYVALENCE .....	16
ARTICLE 30 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT DES SALARIES CADRES .....	17
<b>CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES.....</b>	
ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL .....	17
ARTICLE 32 - ABSENCES .....	18
<b>CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX .....</b>	
ARTICLE 33 - CONGES PAYES .....	18
ARTICLE 34 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX .....	19
<b>CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL .....</b>	
ARTICLE 35 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS .....	19
ARTICLE 36 - SOINS DE PREMIERE URGENCE .....	20
<b>CHAPITRE XI - FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	
ARTICLE 36 bis - CHANGEMENT DE CHEF D'EXPLOITATION.....	20
ARTICLE 37 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE .....	20
ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE.....	20
ARTICLE 39 - DOMMAGES - INTERETS.....	22
ARTICLE 40 - LIBERTE PENDANT LE PREAVIS DE LICENCIEMENT .....	22
ARTICLE 41 - LOGEMENT DE FONCTION .....	23
ARTICLE 42 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	23
ARTICLE 43 - ATTESTATION .....	23
ARTICLE 44 - DISPOSITIONS SPECIALES .....	23
ARTICLE 45 - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE.....	23
<b>CHAPITRE XII - GREVE .....</b>	
ARTICLE 46 - GREVE .....	24
ARTICLE 47 - SERVICE DE SECURITE .....	24
ARTICLE 48 - PAIEMENT DU TEMPS POUR LE SERVICE DE SECURITE.....	25
ARTICLE 49 - ROULEMENT .....	25

<b>CHAPITRE XIII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES .....</b>	<b>25</b>
ARTICLE 50 - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES .....	25
<b>CHAPITRE XIV - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI DES HANDICAPES ...</b>	<b>25</b>
ARTICLE 51 - APPRENTISSAGE .....	25
ARTICLE 52 - FORMATION .....	25
ARTICLE 53 - EMPLOI DES HANDICAPES.....	26
<b>CHAPITRE XV - COUVERTURE DU RISQUE VIEILLESSE .....</b>	<b>26</b>
ARTICLE 54 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE.....	26
<b>CHAPITRE XVI - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL .....</b>	<b>27</b>
ARTICLE 55 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS .....	27
<b>CHAPITRE XVII - HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS.....</b>	<b>27</b>
ARTICLE 56 - HYGIENE DES EXPLOITATIONS.....	27
ARTICLE 57 - VESTIAIRE.....	27
ARTICLE 58 - SECURITE DU PERSONNEL .....	27
ARTICLE 59 - APPAREILS DE LEVAGE .....	28
ARTICLE 60 - ANIMAUX .....	28
ARTICLE 61 - PRODUITS INSALUBRES ET NOCIFS.....	28
ARTICLE 62 - TRAVAUX DANS LES PUIITS ET CUVES.....	28
ARTICLE 63 - ELAGAGE .....	28
ARTICLE 64 - EXPLOSIFS.....	28
<b>CHAPITRE XVII bis - AIDE AUX TRAVAILLEURS POUR ASSURER LE LOGEMENT DE LEUR FAMILLE.....</b>	<b>29</b>
ARTICLE 64 bis - COTISATION DES EMPLOYEURS .....	29
<b>CHAPITRE XVIII - AVANTAGES ACQUIS.....</b>	<b>29</b>
ARTICLE 65 - AVANTAGES ACQUIS .....	29
<b>CHAPITRE XIX - EXTENSION .....</b>	<b>29</b>
ARTICLE 66 - EXTENSION.....	29

Annexe 1 : Barème des rémunérations.

Annexe 2 : Accord collectif du 9 octobre 2008 sur l'indemnité de vêtement de travail et la mise en place des titres restaurant dans les entreprises horticolas et les pépinières du département de Maine-et-Loire.

## LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

### Convention collective de travail en date du 23 novembre 1970 concernant les salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de MAINE-ET-LOIRE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 27.04.1971	Salaires au 1.05.71 + Articles 19, 26, 30, 52 et 54
Avenant n° 2 du 25.05.1971	Article 25
Avenant n° 3 du 05.11.1971	Articles 13, 19, 25, 26, 30, 38 et 53
Avenant n° 4 du 20.10.1971	Salaires au 1.10.71 + Articles 26, 31 et 34
Avenant n° 5 du 07.04.1972	Salaires au 1.04.72 + Articles 10, 13, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 38, 42, 52 et 54
Avenant n° 6 du 19.10.1972	Salaires au 1.10.72 + Articles 18, 27, 31 et 54
Avenant n° 7 du 16.02.1973	Salaires au 1.02.73
Avenant n° 8 du 24.04.1973	Salaires au 1.04.73 et 1.10.73 + Articles 19, 26, 27 et 31
Avenant n° 9 du 05.06.1973	Articles 19 et 31
Avenant n° 10 du 18.10.1973	Salaires au 1.10.73 + Articles 19 et 31
Avenant n° 11 du 11.03.1974	Exclusion des entreprises de jardins du champ d'application de la convention collective + Versement d'une prime unique et exceptionnelle (février 1974) + Salaires au 1.03.74 et 1.04.74 + Article 19
Avenant n° 12 du 01.07.1974	Salaires au 1.05.74 et 1.07.74 + Articles 26, 31 et 54
Avenant n° 13 du 19.12.1974	Salaires au 1.11.74 et 1.02.75 + Articles 23 et 27
Avenant n° 14 du 24.09.1975	Salaires au 1.05.75 et 1.07.75 + Articles 4, 8, 10, 17, 19, 21, 23, 26, 27, 31, 38, 42, 43, 51, 52 et 55
Avenant n° 15 du 22.10.1975	Salaires au 1.10.75 et 1.01.76 + Articles 19 et 26
Avenant n° 16 du 28.04.1976	Salaires au 1.04.76 et 1.07.76 + Articles 4, 19, 26 et 33
Avenant n° 17 du 25.10.1976	Salaires au 1.10.76 et 31.12.76
Avenant n° 18 du 03.01.1977	Création d'un chapitre XVII bis et d'un article 64 bis
Avenant n° 19 du 08.06.1977	Salaires au 1.04.77 - 1.05.77 et 1.06.77
Avenant n° 20 du 25.10.1977	Salaires au 1.11.77 + Article 33
Avenant n° 21 du 02.05.1978	Salaires au 1.04.78 ( base anciennes normes) + Article 19 (nouvelle classification des emplois) + Salaires au 1.05.78 (base nouvelles normes)
Avenant n° 22 du 22.11.1978	Salaires au 1.11.78 + Articles 19 et 27
Avenant n° 23 du 22.11.1978	Articles 54 et 64 bis
Avenant n° 24 du 12.04.1979	Salaires au 1.04.79
Avenant n° 25 du 12.09.1979	Salaires au 1.09.79 + Article 27 + Versement d'une prime unique et exceptionnelle (septembre 1979)
Avenant n° 26 du 04.02.1980	Salaires au 1.02.80 et 1.05.80+ Articles 26 et 34
Avenant n° 27 du 21.02.1980	Articles 10, 13, 25, 26, 30, 34, 38 et 53
Avenant n° 28 du 02.07.1980	Salaires au 1.07.80 et 1.08.80 + Article 54

Avenant n° 29 du 17.11.1980 .....	Salaires au 1.11.80
Avenant n° 30 du 17.02.1981 .....	Salaires au 1.02.81 + Article 23
Avenant n° 31 du 26.05.1981 .....	Salaires au 1.05.81
Avenant n° 32 du 15.06.1981 .....	Salaires au 1.07.81 + Articles 19 et 31
Avenant n° 33 du 08.10.1981 .....	Salaires au 1.10.81 et 1.11.81
Avenant n° 34 du 21.12.1981 .....	Salaires au 1.01.82 + Article 19
Avenant n° 35 du 14.05.1982 .....	Salaires au 1.04.82 - 1.07.82 et 1.10.82 + Article 27
Avenant n° 36 du 14.05.1982 .....	Articles 31 et 33
Avenant n° 37 du 07.06.1982 .....	Articles 19 et 20 + Salaires des agents de maîtrise au 1.05.82 - 1.07.82 et 1.10.82
Avenant n° 38 du 19.10.1982 .....	Salaires au 1.11.82 - 1.12.82 - 1.02.83 - 1.04.83 - 1.07.83 - 1.11.83
Avenant n° 39 du 30.06.1983 .....	Articles 19 et 20
Avenant n° 40 du 10.02.1984 .....	Salaires au 1.12.83 - 1.01.84 - 1.04.84 - 1.07.84 et 1.10.84
Avenant n° 41 du 15.11.1984 .....	Article 19
Avenant n° 42 du 23.01.1985 .....	Salaires au 1.01.85 - 1.04.85 - 1.07.85 et 1.10.85
Avenant n° 43 du 11.07.1985 .....	Article 10
Avenant n° 44 du 18.12.1985 .....	Article 34
Avenant n° 45 du 06.02.1986 .....	Salaires au 1.02.86 - 1.04.86 et 1.10.86
Avenant n° 46 du 22.04.1986 .....	Article 19
Avenant n° 47 du 14.10.1986 .....	Article 53
Avenant n° 48 du 25.03.1987 .....	Salaires au 1.03.87 - 1.07.87 et 1.10.87
Avenant n° 49 du 02.02.1988 .....	Salaires au 1.04.88 - 1.07.88 et 1.10.88
Avenant n° 50 du 02.02.1988 .....	Article 54
Avenant n° 51 du 21.03.1989 .....	Salaires au 1.03.89 - 1.07.89 et 1.10.89
Avenant n° 52 du 09.01.1990 .....	Salaires au 1.12.89
Avenant n° 53 du 17.01.1990 .....	Article 54
Avenant n° 54 du 20.03.1990 .....	Salaires au 1.03.90 - 1.04.90 - 1.07.90 et 1.10.90
Avenant n° 55 du 20.03.1990 .....	Préambule + Articles 8, 10, 12, 20, 31, 45 et 53 + intitulés des Chapitres V - XI et XIV
Avenant n° 56 du 16.05.1990 .....	Article 54
Avenant n° 57 du 05.12.1990 .....	Articles 26 et 54
Avenant n° 58 du 12.03.1991 .....	Salaires au 1.03.91 - 1.07.91 et 1.10.91
Avenant n° 59 du 26.11.1991 .....	Article 19
Avenant n° 60 du 17.03.1992 .....	Article 19
Avenant n° 61 du 17.03.1992 .....	Salaires au 1.03.92 - 1.07.92 et 1.10.92
Avenant n° 62 du 19.03.1993 .....	Articles 10 et 34
Avenant n° 63 du 12.10.1993 .....	Articles 23, 38 et 42
Avenant n° 64 du 11.02.1994 .....	Salaires au 1.03.93 - 1.09.93 - 1.02.94 - 1.07.94 et 1.10.94
Avenant n° 65 du 11.02.1994 .....	Articles 17, 18, 26, 31 et 45
Avenant n° 66 du 02.03.1995 .....	Salaires au 1.02.95 et 1.07.95
Avenant n° 67 du 19.05.1995 .....	Article 54 + libellé du Chapitre XV (Dispositions non étendues)
Avenant n° 68 du 19.05.1995 .....	Article 54 + libellé du Chapitre XV (Dispositions non étendues)

Avenant n° 69 du 20.10.1995 .....	Salaires au 1.10.95 et 1.07.96
Avenant n° 70 du 20.10.1995 .....	Article 26
Avenant n° 71 du 20.10.1995 .....	Article 54 + libellé du Chapitre XV
Avenant n° 72 du 18.06.1996 .....	Articles 26, 27 et 32
Décision unilatérale patronale .....	Salaires au 1.10.96
Avenant n° 73 du 19.12.1996 .....	Articles 26 et 27
Avenant n° 74 du 20.03.1997 .....	Articles 20 et 54
Avenant n° 75 du 20.03.1997 .....	Salaires au 1.04.97
Avenant n° 76 du 24.04.1997 .....	Article 19 (nouvelle classification du personnel d'exécution) + création d'une annexe II (grille de concordance)
Avenant n° 77 du 24.04.1997 .....	Salaires au 1.07.97
Avenant n° 78 du 24.04.1997 .....	Articles 22, 23, 25, 26 et 27 + Abrogation de l'Article 21
Avenant n° 79 du 22.05.1997 .....	Article 19 (nouvelle classification du personnel d'encadrement) + Annexe II
Avenant n° 80 du 13.03.1998 .....	Salaires au 1.04.98
Avenant n° 81 du 13.03.1998 .....	Libellé de la Section I du Chapitre VII + Article 34
Avenant n° 82 du 22.03.1999 .....	Salaires au 1.04.99
Avenant n° 83 du 22.03.1999 .....	Article 54 2/ a)
Avenant n° 84 du 29.11.2000 .....	Salaires au 1.12.00
Avenant n° 85 du 04.06.2002 .....	Articles 20, 26, 27 et 31
Avenant n° 86 du 04.06.2002 .....	Salaires au 1.06.02
Avenant n° 87 du 27.03.2003 .....	Salaires au 1.04.03 et 1.07.03
Avenant n° 88 du 04.12.2003 .....	Salaires au 1.12.03 et 1.04.04
Avenant n° 89 du 14.10.2004 .....	Salaires au 1.12.04
Avenant n°90 du 24.08.2005 .....	Salaires au 1.09.05
Avenant n°91 du 07.12.2006.....	Salaires au 1.12.06
Avenant n°92 du 07.12.2006 .....	Articles 26, 31, 38, 42 et 54
Avenant n°93 du 28.08.2007 .....	Salaires au 01.09.07
Avenant n°94 du 29.05.2008 .....	Salaires au 01.06.08
Avenant n°95 du 9.10.2008 .....	Article 27 (étendu par arrêté ministériel du 20/04/2009-JO du 30/04/2009)
Avenant n°96 du 9.10.2008 .....	Article 34 (étendu par arrêté ministériel du 20/04/2009-JO du 30/04/2009)
Avenant n°97 du 15.06.2009.....	Articles 33 et 54 (étendu par arrêté ministériel du 31/03/10-JO du 9/04/2010)
Avenant n°98 du 4.02.2010 ... ..	Salaires au 01.02.2010 (étendu par arrêté préfectoral du 07/09/10 publié au R.A.A de septembre 2010)
Avenant n°99 du 12.01.2011.....	Salaires au 01.01.2011 (étendu par arrêté préfectoral du 30/05/11 publié au R.A.A de juillet 2011)
Avenant n°100 du 12.01.2011 .....	Articles 34 et 42 (étendu par arrêté ministériel du 7/12/11-JO du 15/12/11)
Avenant n°101 du 5.01.2012 .....	Salaires au 01.01.2012 (étendu par arrêté préfectoral du 19/04/12 publié au R.A.A du 2/05/12)
Avenant n°102 du 5.07.2012 .....	Salaires au 01.07.2012 (étendu par arrêté préfectoral du 19/11/12 publié au R.A.A du 6/12/12)
Avenant n° 103 du 4.04.2013 .....	Article 30 (étendu par arrêté ministériel du 05/11/2013 – JO du 15/11/2013)
Avenant n°104 du 12.06.2014 .....	Salaires au 01.07.2014 ..... (étendu par arrêté ministériel du 31/10/2014 – J.O du 8/11/2014)

- Avenant n°105 du 13.02.2015 ..... Salaires au 01.03.2015  
..... (étendu par arrêté ministériel du 24/06/15 - J.O du 11/07/15)
- Avenant n°106 du 25.02.2016 .....Articles 1, 13, 14, 15, 19, 20, 26-4/, 38, 40,45  
..... (étendu par arrêté ministériel du 29/12/16 – J.O du 6/01/17)
- Avenant n°107 du 25.02.2016 ..... Salaires (étendu par arrêté ministériel du 7/02/17 – J.O du 17/02/17)
- Avenant n°108 du 26.01.2017 ..... Salaires au 1.04.2017 (étendu par arrêté ministériel du 29/06/17 – J.O du 7/07/17)
- Avenant n°109 du 25.01.2018 .....Salaires au 1.05.2018 (étendu par arrêté ministériel du 20/04/18-J.O du 28/04/18)
- Avenant n°110 du 8.01.2019 .....Salaires au 1.07.2019 (étendu par arrêté ministériel du 9/04/19.- J.O du 16/04/19)
- Avenant n°111 du 7.01.2020 .....Salaires au 1.05.2020 (étendu par arrêté ministériel du 3/04/20 -J.O du 10/04/20)



**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 23 NOVEMBRE 1970  
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION  
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS HORTICOLES  
ET DES PEPINIERS DE MAINE-ET-LOIRE**

o0°0o

En application des articles L.133-1 et suivants du Code du Travail [L.2261-19 du nouveau code du travail] entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- Le Syndicat Horticole de Maine-et-Loire,

d'une part et,

- Le Syndicat du Personnel Horticole de Maine-et-Loire C.F.D.T.,
- L'Union Départementale F.O.,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles C.G.C.,
- Le Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Exploitations Agricoles C.F.D.T.,
- L'Union Départementale des syndicats C.F.T.C. de Maine-et-Loire,
- L'Union Départementale des syndicats confédérés de Maine-et-Loire C.G.T.,

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 :

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL (modifié par avenant n°106)**

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

**ARTICLE 2 - APPLICATION**

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords collectifs de salaires ou d'établissements, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de Maine-et-Loire, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe, et ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

## **CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION**

### **ARTICLE 4 - DUREE**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du 14 juillet 1972.

Si la dénonciation intervient du fait de l'une des parties, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée de deux ans.

### **ARTICLE 5 - REVISION**

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations syndicales et au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée.

### **ARTICLE 6 - DENONCIATION**

La dénonciation a lieu suivant la même procédure que la demande en révision.

La Commission Mixte commence à étudier le texte de la nouvelle convention proposée dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation.

## **CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION**

### **ARTICLE 7 - CONFLITS COLLECTIFS**

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole de conciliation de Maine-et-Loire, créée au sein de la Commission Régionale Agricole de Nantes.

## **CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION**

### **ARTICLE 8 - LIBERTE D'OPINION**

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat, constitué en vertu du livre IV du Code du Travail sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'origine sociale, la nationalité ou l'ethnie et le sexe pour arrêter ses décisions, notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

### **ARTICLE 9 - PROPAGANDE**

Les employeurs, ainsi que les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement, à une propagande politique ou religieuse, quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distributions ou collages de tracts.

## **ARTICLE 10 - DELEGUES SYNDICAUX**

**I** - Les employeurs sont tenus de laisser 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 constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Les absences résultant de l'application des dispositions ci-dessus ne donnent lieu, ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte, sauf lorsqu'elles sont motivées par la participation des représentants des salariés aux travaux des Commissions Mixtes créées par la loi du 11 février 1950.

Pour l'indemnisation des participants salariés aux travaux de la Commission Mixte, elle sera assurée conformément aux dispositions contenues dans l'accord national du 21 janvier 1992 sur la négociation collective en agriculture.

**II** - Dès lors que l'effectif des travailleurs habituellement employés dans une exploitation horticole ou une pépinière est supérieur à dix, une section syndicale d'exploitation peut être constituée.

### **1/ La section syndicale d'exploitation**

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'exploitation, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L.411-1 du Livre IV du Code du Travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'exploitation, en dehors du temps de travail, dans les vestiaires, ou à défaut dans tout autre local mis à la disposition des salariés par l'employeur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel. Un exemplaire de ces communications est transmis au chef d'exploitation, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale, au siège de l'exploitation ou de l'entreprise et dans chacune de ses annexes, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'exploitation.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'exploitation dans les limites de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les communications, publications ou tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis par l'article L. 411-1 du Livre IV du Code du Travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, en dehors du temps de travail, dans un local qui sera mis à leur disposition par l'employeur, ou à défaut, dans le vestiaire rendu disponible, une demi-heure après la fin du travail.

Lorsqu'une section syndicale est constituée, comme il vient d'être dit, le syndicat peut désigner un délégué d'exploitation.

### **2/ Le délégué syndical d'exploitation**

L'organisation syndicale la plus représentative peut désigner un délégué syndical pour la représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise.

Si des difficultés se présentent pour déterminer quelle est l'organisation syndicale la plus représentative, il y a lieu de se référer aux résultats des dernières élections des délégués du personnel. Si besoin est, des élections peuvent être organisées au cours du mois qui suit celui de la demande ouvrière.

Les nom et prénoms du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'exploitation par lettre recommandée avec accusé de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Le délégué doit être de nationalité française, âgé de dix-huit ans accomplis, travailler dans l'exploitation depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles 5 et 6 du Code Electoral. Dans les conditions prévues par les traités internationaux et sous réserve de réciprocité, il peut être de nationalité étrangère. Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'exploitation.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel.

Pour l'exécution de ses missions et sa participation à des journées d'étude sociale, juridique et économique, le délégué syndical d'exploitation dispose de libertés rémunérées par l'employeur et limitées à :

- quinze heures par trimestre civil si l'exploitation occupe de façon permanente de onze à vingt-cinq salariés ;
- vingt heures tous les deux mois si l'exploitation occupe de façon permanente de vingt-six à quarante neuf salariés.

Si l'exploitation occupe, de façon permanente, cinquante salariés ou plus, les dispositions du décret n° 68-1183 du 30 décembre 1968, s'appliquent et chaque délégué dispose de vingt heures de liberté tous les deux mois, rémunérées par l'employeur, avec la possibilité, une fois par an, de disposer de vingt-cinq heures consécutives ; les cinq heures supplémentaires étant prélevées sur le contingent des cent vingt heures annuelles.

Le point de départ des deux mois précités étant fixé au 1er septembre de chaque année.

Dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical d'exploitation peut se déplacer dans et hors de l'exploitation.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. La même procédure est applicable au licenciement des délégués syndicaux pendant une période de six mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

**III - Les salariés des exploitations horticoles et des pépinières occupant habituellement dix salariés au plus, sont représentés auprès de leur employeur par un délégué syndical inter-exploitations, désigné par les organisations syndicales.**

### **1/ Désignation - licenciement**

Pour le département de Maine-et-Loire, les syndicats représentatifs peuvent désigner un contingent total de dix-huit délégués inter-exploitations.

Notification de chaque désignation doit être adressée, par lettre recommandée, avec accusé de réception, à l'organisation syndicale patronale, à l'employeur du délégué et au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Le délégué inter-exploitations ne peut être choisi que parmi les salariés travaillant depuis un an au moins, en qualité de travailleur permanent dans une exploitation horticole ou une pépinière de Maine-et-Loire, rémunérant habituellement moins de onze salariés. Dans la mesure du possible, le délégué ne sera pas choisi dans une exploitation ne rémunérant habituellement qu'un salarié.

Le délégué doit être de nationalité française. Il peut être de nationalité étrangère sous réserve de réciprocité. Il doit être âgé de dix-huit ans accomplis et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du Code Electoral.

### **2/ Attributions**

Le délégué syndical inter-exploitations exerce pour le compte des membres de son syndicat des fonctions analogues à celles des délégués du personnel, telles qu'elles sont définies par l'article L.420-3 du Livre IV du Code du Travail.

Lorsqu'il est sollicité par un membre de son syndicat, le délégué inter-exploitations peut intervenir directement auprès de l'employeur pour lui présenter les réclamations relatives à l'application des textes législatifs et réglementaires ainsi que de la présente convention.

L'employeur est tenu de recevoir le délégué inter-exploitations, sous réserve que ce dernier se soit conformé à la procédure suivante :

- le délégué inter-exploitations doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins quarante huit heures à l'avance, par note écrite exposant sommairement l'objet de la demande, la date, l'heure et le lieu de la rencontre sont, alors, fixés d'un commun accord par l'employeur et le délégué.

- le délégué inter-exploitations doit informer le délégué des employeurs dans les mêmes conditions. Celui-ci peut assister à l'entretien s'il est appelé par l'employeur concerné.

- si l'entretien a lieu pendant les heures habituelles de travail, le délégué inter-exploitations doit faire connaître son absence à son employeur, également quarante huit heures à l'avance.

A la demande de l'un des deux délégués, il pourra être fait appel au concours du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Le délégué syndical inter-exploitations est habilité à saisir le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives ou réglementaires dont celui-ci est chargé d'assurer le contrôle.

Le délégué syndical inter-exploitations se déplace dans et hors de l'exploitation et ceci, sur autorisation de l'employeur.

Il reste entendu qu'il peut visiter à son domicile tout ouvrier logé chez l'employeur à tout moment et sans autorisation préalable de ce dernier.

En tout état de cause, le délégué ne peut exiger la communication des comptes de l'exploitation ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

### **3/ Libertés**

L'employeur habituel du délégué syndical inter-exploitations est tenu d'accorder à l'intéressé, dix heures de liberté mensuelle, non rémunérées. Les heures de liberté non utilisées au cours d'un mois ne peuvent faire l'objet d'un report sur le mois suivant.

**IV** - Il va de soi que les clauses du présent article ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à l'application des articles L. 412-1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL**

Bénéficient des mêmes garanties que les délégués du personnel élus, en application de la loi du 16 avril 1946 modifiée et du décret du 12 avril 1947 ;

1/ les délégués syndicaux dûment mandatés par leur organisation ;

2/ Les candidats à un poste de délégué du personnel pendant la période comprise entre le jour de présentation des candidatures et le jour du scrutin inclus.

## **ARTICLE 12 - PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL**

Les dispositions législatives et réglementaires, relatives aux délégués du personnel et au Comité d'Entreprise, doivent être appliquées par tous de bonne foi.

## **CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI**

### **ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI (modifié par avenant n°106)**

Sauf accord entre les parties, tout engagement, est conclu à l'essai. La période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail dans son principe et sa durée.

### **13/ 1 Le contrat à durée indéterminée**

En ce qui concerne les embauches à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois.....pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois..... pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois..... pour les cadres.

La période d'essai des agents de maîtrise, des techniciens et des cadres peut être renouvelée une seule fois, pour une même durée, si la possibilité du renouvellement a été expressément envisagée dans le contrat de travail. En outre, le renouvellement ne sera possible que si un accord écrit entre les parties intervient 2 semaines avant la fin de la durée initiale de la période d'essai.

Ainsi, pour ces catégories de personnel, la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra pas excéder :

- 6 mois..... pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois..... pour les cadres.

Il est précisé que lorsque le CDI est conclu à l'issue d'un CDD, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue au nouveau contrat. Il en va de même, sous certaines conditions, du stage de fin d'étude qui précède l'embauche en CDI ou du contrat d'apprentissage. Les parties doivent se référer aux dispositions légales prévues en la matière. Ces dispositions sont prévues par les articles L. 1243-11 (CDD), L. 1251-38 (intérim), L. 1221-24 (stage de fin d'étude) et L. 6222-16 (apprentissage) du code du travail.

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance légal doit être respecté. Il est prévu par l'article L1221-25 du code du travail.

Lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de rompre la période d'essai, ce délai est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque que c'est le salarié qui rompt la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

### **13/ 2 Le contrat à durée déterminée**

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, en application des dispositions de l'article L.1242-10 du code du travail, il peut être prévu une période d'essai à l'intérieur du contrat. Cette période d'essai ne peut excéder la durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois,
- un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de rompre la période d'essai, et que celle-ci est supérieure à 7 jours, il existe un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque que c'est le salarié qui rompt la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

#### **ARTICLE 14 – EMBAUCHE (modifié par avenant n°106)**

Toute embauche doit être constatée dès le début de l'exécution du contrat, par un acte écrit établi en deux exemplaires, signé de part et d'autre et conservé par chacune des parties.

#### **ARTICLE 15 - CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL (modifié par avenant n°106)**

Le contrat de travail doit préciser notamment la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié, les niveaux et échelons y ayant trait, le montant de la rémunération, la convention collective applicable et préciser s'il est conclu à temps plein ou à temps partiel.

Lorsque l'embauche est réalisée à temps partiel, le contrat de travail doit en outre comporter les mentions prévues par la loi et par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Lorsqu'il s'agit d'une embauche à durée déterminée, le contrat doit comporter outre la définition précise de son motif, des mentions obligatoires prévues par la loi.

#### **ARTICLE 16 - REDUCTION OU CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITE**

Lorsque l'exploitation réduit ou cesse temporairement son activité pour cause de force majeure, les effets des contrats de travail en cours sont simplement suspendus.

#### **ARTICLE 17 - SUSPENSION DU CONTRAT**

**a)** Jusqu'à concurrence de six mois d'interruption de travail, le salarié malade ou accidenté, dès guérison ou consolidation de la blessure, est réintégré de plein droit dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle.

Si l'indisponibilité dure plus de six mois, la priorité d'embauche est accordée pendant les six mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de la blessure, médicalement constatée, dès lors que le salarié peut effectuer le même travail que précédemment.

Les délais visés aux deux alinéas ci-dessus sont portés à douze mois, s'il s'agit d'un accidenté du travail.

Le remplaçant du salarié malade ou accidenté, doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son emploi.

**b)** Une suspension du contrat de travail pour élever un enfant peut être accordée dans les conditions suivantes :

- sans condition d'ancienneté :

A l'occasion d'une naissance, tout salarié peut bénéficier d'une suspension d'un an de son contrat de travail, pour lui permettre d'élever son ou ses enfants.

Cette suspension est renouvelable pour une nouvelle période d'un an.

Sous peine de forclusion, l'intéressé doit aviser son employeur, trois mois avant l'expiration de la première période d'un an, de son intention, soit de reprendre le travail, soit d'obtenir une nouvelle suspension de son contrat de travail.

Dans cette dernière hypothèse, et également sous peine de forclusion, il doit aviser son employeur trois mois avant l'expiration de la deuxième période d'un an, de son intention, soit de reprendre, soit d'abandonner son emploi.

- ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de l'enfant :

Tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou de l'exercice d'une activité à temps partiel, selon les dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE 18 - SAISONNIERS**

**1/** Les salariés saisonniers, de l'un ou l'autre sexe, réembauchés sur la même exploitation, gardent le bénéfice de leur période d'essai, de leur temps de présence et des avantages attachés à ce temps de présence (salaires, primes d'ancienneté, etc...).

**2/** Tous les stages effectués dans un centre agréé de formation et de perfectionnement pour adultes, intéressant les professions visées par la présente convention, sont pris en compte pour l'estimation des avantages en fonction du temps de présence dans la profession.

Justification écrite doit être apportée du temps de fréquentation du centre.

## **CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES**

### **SECTION I - Définition des catégories professionnelles**

## **ARTICLE 19 - DEFINITION DES EMPLOIS (modifié par avenant n°106)**

### PREAMBULE

**Article 1** : La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais par le niveau de compétence et la capacité d'initiative requise pour l'exécution des tâches du poste donné. Le souci de qualité sera présent et sera entretenu par des efforts de formation adaptée.

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi.

**Article 2** : Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi qu'explicité aux articles L 3221-2 et suivants du code du travail.

**Article 3** : Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer exceptionnellement les travaux de classifications inférieures sans baisse de rémunération.

**Article 4** : Le changement d'emploi du salarié pour un emploi permanent de qualification supérieure comporte une période probatoire de deux mois. Ce délai peut être réduit par convention entre les parties.

Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

**Article 5** : Le classement des salariés dans la nouvelle grille de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.



Les emplois occupés par les salariés visés par la présente convention, sont classés et affectés de niveaux hiérarchiques comme il est dit ci-après :

## I - Classification des ouvriers / Employés

La classification des ouvriers et employés est établie en quatre niveaux comme suit :

### Niveau I – Emplois d'exécutants

Les emplois du niveau I comportent l'exécution de tâches simples ou répétitives n'exigeant aucun diplôme particulier, immédiatement reproductible après simple démonstration. Emplois pouvant comporter, après, si nécessaire, une formation interne adaptée, l'utilisation de machines pré-réglées de maniement simple et d'engins motorisés.

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

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs chargés des travaux d'écriture, de chiffrage, de report, de classement, de tenue de fiches et autres travaux analogues.

### Niveau II – Emplois spécialisés

#### Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution de tâches d'exécution plus complexes, qui requièrent une attention plus grande, une bonne maîtrise des savoir-faire, et une exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'employé est apte à faire fonctionner le matériel plus complexe.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et régulières et/ou modes opératoires sous la responsabilité et la surveillance intermittente d'un supérieur hiérarchique. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler les anomalies et incidents, d'alerter le supérieur et de prendre les dispositions d'urgence, techniques et de sécurité, qui s'imposent.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs ayant une connaissance suffisante de la profession de l'horticulture ou des pépinières, pouvant assurer convenablement tous les travaux courants et tenir certains dossiers de l'entreprise. L'employé possède une bonne maîtrise des outils informatiques, une bonne instruction générale, est chargé dans un service administratif, technique ou commercial de travaux n'exigeant qu'un minimum d'initiative. Les employés de ce niveau sont ainsi susceptibles de tenir l'accueil et le standard de l'entreprise.

Sont également classés dans ce niveau : après un mois de pratique de l'emploi, les chauffeurs conduisant de façon permanente des camions d'une charge utile allant jusqu'à 3,5 tonnes incluses.

#### Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié ou d'un supérieur hiérarchique.

Le salarié peut assurer l'utilisation et l'entretien courant du matériel dont il a la charge, selon les consignes données et procédures définies, conformément à sa destination.

Les emplois de **niveau II** correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tels que correspondant à ce jour au référentiel du certificat d'aptitude professionnelle ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

### Niveau III – Emplois qualifiés

Emploi comportant l'exécution de tâches qualifiées qui exigent des qualités et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation technique et/ou une pratique suffisante.

Le salarié prend les initiatives nécessaires à la bonne exécution de sa tâche dans le cadre d'instructions précises données chaque fois que nécessaire. Son niveau lui permet occasionnellement de guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples, par exemple dans le cadre du tutorat.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs qui possèdent une connaissance de la profession de l'horticulture ou des pépinières.

Sont également classés dans ce niveau : les chauffeurs conduisant d'une façon permanente des camions dont la charge utile est supérieure à 3,5 tonnes, et les chauffeurs-livreurs qui, de façon permanente, ont la responsabilité de livraison en clientèle, quel que soit le tonnage du véhicule.

Les emplois du **niveau III** correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tels que correspondant à ce jour au référentiel du brevet d'études professionnelles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

#### **Echelon 1**

Emploi répondant à la définition ci-dessus.

#### **Echelon 2**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées comme au 1<sup>er</sup> échelon mais dont l'étendue du champ d'action est plus large et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données. Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de ses missions.

Son niveau lui permet de guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples, par exemple dans le cadre du tutorat.

### **Niveau IV – Emplois hautement qualifiés**

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir des connaissances approfondies des végétaux et produits. Cet emploi comporte l'organisation et l'exécution de son propre travail, dans le cadre des instructions données et fonction des indications générales sur la planification du travail et des résultats attendus.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs possédant une connaissance de la profession de l'horticulture ou des pépinières et qui peuvent assurer tous les travaux de façon autonome.

Sont notamment classés dans ce niveau : les chauffeurs-vendeurs qui, d'une façon permanente, enregistrent et préparent les commandes, livrent et procèdent, éventuellement, à l'encaissement des factures ; ainsi que les vendeurs sédentaires qui reçoivent les clients, enregistrent et préparent les commandes.

Les emplois du **niveau IV** correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du baccalauréat professionnel ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

#### **Echelon 1**

Emploi répondant à la définition ci-dessus.

#### **Echelon 2**

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour observer et apprécier la qualité des résultats attendus, établir un rapport, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

## I - Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

La classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise est établie en deux niveaux comme suit :

### Niveau TAM I – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

#### Echelon 1

##### Technicien :

A cet échelon, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser un diagnostic, et une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition. Il est susceptible d'intervenir en réunions en concordance avec son domaine d'expertise.

En outre, il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relation avec des fournisseurs et/ou clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Sont notamment classés dans cet échelon les métiers supports de l'entreprise qui ont une maîtrise d'un domaine d'expertise.

#### Echelon 2

##### Technicien :

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet d'être complètement autonome et d'anticiper certaines réactions ou résultats de plusieurs procédures plus complexes pour l'entreprise. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

##### Agent de maîtrise :

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi Niveau TAM I correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole, Licence Professionnelle ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

### Niveau TAM II – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

##### Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies par l'employeur ou son représentant et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements. Il est amené à gérer et conduire un ou plusieurs processus dans son ensemble et peut être consulté par l'entreprise pour des questions importantes relevant de son domaine de compétence.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'entreprise comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

#### **Agent de maîtrise :**

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, le cas échéant à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux selon les exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi **Niveau TAM II** correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole, Licence Professionnelle ou aux référentiels des diplômés d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

### **III - Classification des emplois de cadres**

La classification des emplois de cadres est établie en deux niveaux comme suit :

#### **Niveau C I – Cadres.**

##### **Echelon 1**

Cadre qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs fixés. Il participe à la prise des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômés d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

##### **Echelon 2**

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des secteurs et/ou services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques, humains et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi de cadre, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi **Niveau C I** correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômés d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

#### **Niveau C II – Cadres dirigeants.**

Cadre avec une grande indépendance dans son emploi du temps qui détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, un mandataire social, un gérant minoritaire ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Pour tenir un emploi de cadre Niveau C II, il est nécessaire de justifier d'une importante expérience dans un poste à responsabilité.

Pour ce niveau d'emploi, au moment du recrutement, le sujet du salaire devra être abordé en tenant compte des sujétions particulières imposées au cadre.

Par ailleurs en cas d'embauche, les parties devront se rapprocher de Pôle Emploi pour connaître les droits du cadre en matière d'assurance chômage et s'assurer ainsi de la couverture du risque chômage.

Ce niveau d'emploi **Niveau C II** correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômés d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

## SECTION II - Montant des salaires

### **ARTICLE 20 - MONTANT DES SALAIRES (modifié par avenant n°106)**

Exception faite des salaires des salariés au niveau C II dénommé Cadres dirigeants pour lesquels leur rémunération est fixée de gré à gré entre les parties, les salaires horaires et mensuels afférents à chaque emploi, sont fixés en annexe 1 de la présente convention.

### **ARTICLE 21 - (Abrogé par avenant n° 78 du 24.04.1997)**

### **ARTICLE 22 - REMUNERATION DES SALAIRES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS**

Sous réserve des dispositions de l'article 50, dernier alinéa, les salariés âgés de moins de dix-huit ans perçoivent le salaire de l'adulte afférent à l'emploi de niveau 1, affecté d'un abattement fixé à :

- . 20 % pour les salariés âgés de seize ans,
- . 10 % pour les salariés âgés de dix-sept ans,
- . sans abattement pour les salariés âgés de dix-huit ans.

L'abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de six mois de pratique professionnelle.

### **ARTICLE 23 - REMUNERATION DES APPRENTIS**

La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, est égale au SMIC ou au salaire horaire afférent au niveau 1 de la classification des emplois s'il est plus favorable, affecté des pourcentages suivants :

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT	AGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	18 / 20 ans	21 ans et plus
1ère année	25 %	41 %	53 %
2ème année	50 %	50 %	61 %
3ème année	53 %	65 %	78 %

A l'issue de l'apprentissage, le travailleur bénéficie d'une rémunération horaire au moins égale à celle de l'ouvrier.

Les clauses qui précèdent ne sont applicables que lorsque l'apprenti reçoit une formation professionnelle et pratique théorique suffisante pour lui permettre d'acquérir la connaissance complète du métier.

Si cette condition n'est pas remplie du fait de l'employeur, le jeune travailleur a droit à la rémunération prévue à l'article précédent, ceci nonobstant l'existence d'un contrat d'apprentissage.

#### **ARTICLE 24 - SALAIRES DES TACHERONS**

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement.

Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salarié à tous les tâcherons sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels à la Chambre du Commerce ou au Répertoire des Métiers.

### **SECTION III - Rémunérations en nature**

#### **ARTICLE 25 - REMUNERATIONS EN NATURE**

La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires ci-dessus fixés.

1/ Les différentes fournitures ou denrées sont estimées au prix à la production si elles proviennent de l'exploitation, au prix à la consommation dans le cas contraire.

2/ La valeur du logement, accessoire du contrat de travail, est déterminé par accord amiable entre les parties.

A défaut d'accord, que le local soit meublé ou non, elle est fixée par référence aux dispositions des articles 26 et suivants de la loi du 1er septembre 1948, portant modification et codification de la législation relative aux rapports des bailleurs et locataires ou occupants des locaux à usage d'habitation.

Elle est égale à 70 % du loyer résultant de ces dispositions si la construction de l'immeuble a été achevée antérieurement au 3 septembre 1948. Le même mode de calcul doit être adopté en ce qui concerne les locaux construits postérieurement au 3 septembre 1948. Toutefois, la valeur du logement est, dans ce cas, fixée à 100 % du loyer fictif ainsi déterminé.

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

Par dérogation aux règles qui précèdent, le logement et ses accessoires sont accordés gratuitement aux agents d'encadrement, dès lors qu'en dehors des heures normales de travail, les intéressés sont astreints à certaines servitudes de caractère professionnel.

### **SECTION IV - Primes accessoires du salaire**

#### **ARTICLE 26 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE (paragraphe 4/ modifié par avenant n°106)**

Aux salaires ci-dessus fixés, s'ajoutent :

1/ **Une prime d'ancienneté** égale à :

- 3 % de la rémunération mensuelle brute, à partir du 49ème mois dans l'établissement, en service continu ou non;

- 4 % de la rémunération mensuelle brute, à partir du 109ème mois dans l'établissement, en service continu ou non;
- 5 % de la rémunération mensuelle brute, à partir du 169ème mois dans l'établissement, en service continu ou non;
- 6 % de la rémunération mensuelle brute, à partir du 229ème mois dans l'établissement, en service continu ou non;
- 7 % de la rémunération mensuelle brute, à partir du 289ème mois dans l'établissement, en service continu ou non.

Laquelle prime est payée en même temps que le salaire mensuel et en cas de départ du salarié en cours de mois, le jour du départ, en fonction des salaires perçus depuis le premier jour du mois.

N'entre en compte dans le calcul de l'ancienneté, que le temps passé sur l'exploitation en qualité d'apprenti ou de salarié, entre le dix-septième et le soixante cinquième anniversaire du bénéficiaire. Le temps passé sous les drapeaux est compté comme temps de travail, pour le calcul de la prime, si le salarié, avant son départ à l'armée, était en service sur l'exploitation.

En ce qui concerne les salariés saisonniers, l'ancienneté dans l'entreprise est déterminée selon les dispositions de l'article 18, paragraphe 1).

**2/ Une prime pour travaux pénibles et dangereux** due pour tous les travaux d'élagage au-dessus de trois mètres et tous travaux nécessitant un encordage, dont le montant est égal à 25 % du salaire horaire.

**3/ Une prime de bicyclette** accordée aux salariés et apprentis qui, pendant les heures de travail, font usage de leur bicyclette personnelle pour le service de l'employeur, prime dont les conditions d'attribution et le montant sont déterminés dans le cadre de chaque établissement.

**4/ Une prime de vacances (modifié par avenant n°106)**

La prime de vacances est payable en une seule fois la veille du départ en congés pour l'ensemble du personnel.

Les absences pour maladie et accident du travail, lorsqu'elles n'excèdent pas trente jours ouvrables au cours de la période du 1er juin au 31 mai, sont prises en compte pour l'appréciation du montant de ladite prime.

La prime est calculée au prorata du temps de travail effectif sur la période du 1er juin au 31 mai.

C'est la valeur au 1er juin de l'année en cours qui est retenue pour le calcul de ladite prime.

Cette prime est égale à 24 fois le salaire horaire du N2E2, sans que ce taux puisse être inférieur au SMIC.

La prime n'est pas due quand il y a versement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

**5/ Une prime de fin d'année**

Une prime de fin d'année est acquise pour l'ensemble du personnel à compter du 7ème mois de travail, continu ou non, au cours des 24 derniers mois.

Les 6 mois de travail nécessaires pour l'ouverture du droit à cette prime ne sont pas pris en compte pour le calcul de la prime. Après quoi, la prime est calculée sur 100 % du salaire mensuel de base. Elle est calculée au prorata du temps de travail de l'année.

La prime de fin d'année ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

La prime de fin d'année est payée avec la rémunération de décembre ou en cours d'année en cas de départ.

**SECTION V - Indemnités compensatrices de frais professionnels**

**ARTICLE 27 – INDEMNITES DE DEPLACEMENT**

[*Avenant n°95 du 9.10.2008* - Se reporter à l'annexe 3 (Accord collectif du 9 octobre 2008 sur l'indemnité de vêtement de travail et la mise en place des titres restaurant dans les entreprises horticoles et les pépinières du département de Maine-et-Loire)].

Des indemnités de déplacements sont allouées aux salariés et apprentis dans les conditions suivantes :

**a) Indemnité de panier**

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre, à son foyer, son repas de midi, a droit à une indemnité dite "de panier" égale à 1,75 fois le salaire horaire afférent au niveau 1 de la classification des emplois, à moins qu'il ne soit nourri aux frais de l'employeur.

**b) Déplacements occasionnels**

Sont à la charge de l'employeur, les frais de déplacements occasionnels des salariés et apprentis visés par la présente convention. Les déplacements occasionnels sont ceux effectués du lieu habituel de travail à un chantier occasionnel et vice-versa.

Si pour ces déplacements, les salariés utilisent leur véhicule personnel, ils perçoivent, en compensation des frais engagés, une indemnité égale au produit du nombre de kilomètres séparant le chantier occasionnel de leur lieu habituel de travail et vice-versa, par le prix de revient kilométrique des véhicules automobiles d'une puissance de cinq chevaux retenu, pour 10.000 kilomètres annuels, par la Direction des Services Fiscaux, pour l'évaluation des frais professionnels déductibles au titre de l'impôt sur le revenu.

Dès lors que le transfert d'une exploitation, d'un établissement ou d'un chantier, a pour effet d'accroître d'au moins six kilomètres, aller et retour, le trajet fait antérieurement par le salarié, de son domicile au lieu où a été conclu le contrat de travail, une indemnité forfaitaire mensuelle de transport de 2,29 € est allouée au salarié.

Cette indemnité est payée en même temps que le salaire du mois et mention en est faite sur le bulletin de salaire.

Elle n'est pas due lorsque le transport du domicile au lieu de travail et vice-versa, est assuré par l'employeur.

**c) Déplacements de longue durée**

Le salarié en grands déplacements, c'est-à-dire qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir à son foyer, est remboursé des frais de transports calculés au taux minimum du transport public utilisé.

Ses dépenses de nourriture et de logement sont à la charge de l'employeur.

Est également à la charge de l'employeur, un voyage du chantier au domicile du salarié et vice-versa, chaque semaine, chaque quinzaine ou chaque mois, suivant que le chantier se trouve éloigné du siège de l'entreprise d'une distance inférieure à 150 kilomètres, comprise entre 150 et 300 kilomètres ou supérieure à 300 kilomètres.

La durée effective des voyages occasionnés par les grands déplacements est rémunérée comme temps de travail, mais n'est pas prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

## **SECTION VI - Modalités de paiement des salaires**

### **ARTICLE 28 - PERIODICITE DE LA PAIE**

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail, au moins une fois par mois et, en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Un bulletin de salaire est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

### **ARTICLE 29 - POLYVALENCE**

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 au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.



## **ARTICLE 30 – INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT DES SALARIES CADRES**

En cas de maladie ou d'accident, le salarié cadre en arrêt de travail, est indemnisé dans les conditions prévues par l'avenant n° 45 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, et les dispositions du b) de l'article sept de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 19 juin 2002 relatif à la garantie de ressources des salariés en cas de maladie ou d'accident dans les exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières, les entrepreneurs du territoire, les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Maine-et-Loire.

### **CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES**

## **ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL**

Les modalités relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés y compris le 1<sup>er</sup> mai, sont celles fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur et par l'accord du 23 décembre 1981 modifié et complété notamment par les avenants n° 11 et 12.

La répartition du temps de travail se fait dans l'un des quatre cadres fixés par l'accord du 23 décembre 1981 complété par ses avenants, à savoir :

- 1 - Horaire hebdomadaire uniforme ;
- 2 - Travail par cycle ;
- 3 - Annualisation du temps de travail ;
- 4 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos,

étant entendu que :

### **1/ Durée normale du travail**

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée des déplacements, en cours de journée, d'un chantier à l'autre est comptée comme du temps de travail effectif.

### **2/ Durée maximale journalière du travail**

La durée du travail maximale journalière est de 10 heures. Elle est ramenée à 8 heures le samedi.

Elle peut être dépassée de deux heures en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple : exposition florale, période de vente précédant les fêtes, contrainte climatique).

Toutefois, ce dépassement de deux heures ne peut dépasser 50 heures par an et ne peut se produire plus de deux samedis par an.

### **3/ Repos hebdomadaire**

Il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque établissement, les horaires de travail, de façon telle que les salariés et les apprentis bénéficient, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée de liberté se situant obligatoirement le samedi ou le lundi, au moins 1 fois par mois et au moins 34 fois dans l'année.

#### **4/ Repos quotidien**

Le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 heures consécutives. En cas de surcroît d'activité, ce repos pourra être ramené à 9 heures, sans dépasser un maximum de 10 fois par an.

Les heures de travail qui aboutiront à ramener le repos quotidien en dessous de 11 heures déclencheront une prime équivalente à 25 % du taux horaire effectif par heure travaillée.

#### **5/ Heures supplémentaires**

Pour le calcul du paiement de ces heures supplémentaires, la semaine se calcule soit du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures, soit du dimanche à 0 heure au samedi à 24 heures. Le choix de la 2<sup>ème</sup> référence hebdomadaire est déterminé par accord d'entreprise.

Dans le seul cadre d'une organisation hebdomadaire uniforme des horaires, la rétribution des heures de travail est régie par les dispositions légales en vigueur.

Dans le cas d'une organisation du travail par cycle ou d'une annualisation du temps de travail, les majorations pour heures supplémentaires sont fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 complété par ses avenants.

#### **6/ Travail du dimanche et des jours fériés**

Le taux des heures de travail effectives réalisées pendant les dimanches et les jours fériés est majoré de 100 %.

Le travail peut donner droit à un repos de remplacement égal à 2 heures de repos pour 1 heure de travail, à prendre dans les 6 mois suivants, selon les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 10-2 de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981.

#### **7/ Jours fériés chômés**

##### **a) 1er Mai**

Le premier mai, jour férié et chômé, n'est jamais une cause de réduction de la rémunération, conformément aux articles L. 222-6 et 222-7 du code du travail [ L.3133-5 du nouveau code du travail ].

##### **b) Autres jours fériés**

Lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé, les jours réglementairement fériés et chômés ci-après : 1<sup>er</sup> janvier - lundi de Pâques - 8 mai - Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1<sup>er</sup> novembre - 11 novembre et 25 décembre, sont payés.

### **ARTICLE 32 - ABSENCES**

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents, médicalement constatés, dont sont victimes les salariés et apprentis, leurs conjoint, ascendants et alliés au même degré.

Sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur dans un délai de deux jours ouvrés.

## **CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX**

### **ARTICLE 33 - CONGES PAYES**

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs, réglementaires et conventionnels (accord national, étendu, du 23 décembre 1981) en vigueur, sous réserve de l'application des règles suivantes, plus favorables aux salariés.

1/ La quatrième semaine de congés payés prise en dehors de la période légale des congés, c'est-à-dire du 1er novembre au 30 avril, donne droit à deux jours supplémentaires de congés pour fractionnement.

Si la durée de ce congé pris en dehors de la période légale est inférieure à six jours mais au moins égale à trois jours, il est accordé un seul jour de congé supplémentaire.

2/ Le jour de son départ en congé, le bénéficiaire reçoit la fraction d'indemnité de congés payés correspondant aux salaires qui auraient été réglés, au titre de la période courant du jour du départ à la date de la prochaine paye, eu égard aux usages de l'établissement.

Le jour de ladite paye, il reçoit la fraction restante de l'indemnité de congés payés.

3/ Les salariés d'exécution justifiant de 12 mois de services dans une ou plusieurs des exploitations visées par la présente convention bénéficient du maintien de leurs droits à congés payés pendant les arrêts de travail consécutifs à une maladie ou à un accident d'origine privée dans la limite de 90 jours par année civile.

Ces arrêts de travail sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

#### **ARTICLE 34 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (modifié par avenant n°100, étendu par arrêté ministériel du 7/12/11-JO du 15/12/11)**

Un congé est accordé aux salariés et apprentis à l'occasion de certains événements familiaux.

Ce congé est fixé ainsi qu'il suit indépendamment des alliances ou circonstances qui ont engendré ce lien de parenté :

- Mariage du salarié .....	4 jours payés
- Mariage d'un enfant .....	3 jours payés
- Naissance ou adoption .....	3 jours payés
- Décès du conjoint.....	3 jours payés
- Décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.....	2 jours payés
- Décès d'un enfant .....	3 jours payés
- Décès du père ou de la mère .....	3 jours payés
- Décès du beau-père ou de la belle-mère .....	3 jours payés
- Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur .....	3 jours dont 1 payé
- Décès d'un grand-parent ou allié au même degré .....	3 jours dont 1 payé
- Décès d'un petit enfant ou allié au même degré .....	3 jours non payés
- Mariage d'un petit enfant .....	3 jours non payés
- Absence pour convenances personnelles dûment motivée .....	4 jours non payés
- Présélection militaire .....	3 jours payés (si 3 mois d'ancienneté).

En outre, si l'absence est rémunérée, les salariés en grands déplacements ont droit au remboursement des frais de voyage du chantier à leur domicile et vice versa.

Par ailleurs, les salariés en grands déplacements ont droit au remboursement des frais de voyage, du chantier à leur domicile et vice versa et à un congé suffisant pour leur permettre de prendre part à toute consultation électorale prévue par la loi.

### **CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL**

#### **ARTICLE 35 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS**

Les employeurs sont tenus de se conformer aux obligations qui leur sont faites en matière de Médecine du Travail, par la loi n° 66-958 du 26 décembre 1966.

## **ARTICLE 36 - SOINS DE PREMIERE URGENCE**

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 établissement ou de chaque succursale.

## **CHAPITRE XI - FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 36 bis - CHANGEMENT DE CHEF D'EXPLOITATION**

Les règles fixées au présent chapitre s'imposent même s'il y a changement de chef d'exploitation et s'appliquent, sous réserve des dispositions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, aux travailleurs handicapés et mutilés de guerre, ainsi qu'aux femmes lors d'une maternité.

### **ARTICLE 37 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf faute lourde imputable à l'autre partie et appréciée par la juridiction compétente, il ne peut être rompu avant cette date, par la volonté d'une seule des parties, qu'un préavis ait été donné ou non.

Sauf stipulations expresses y stipulées, tout contrat à durée déterminée, lorsqu'il arrive à son terme, et que sa reconduction est décidée par les parties, est réputé contrat sans détermination de durée.

### **ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (modifié par avenant n°106)**

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles en vigueur, ainsi que celles édictées ci-après.

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée ou remise en mains propres fixe le point de départ du délai-congé.

Sauf accord entre les parties, cas de force majeure ou faute grave imputable à l'une d'entre elles, la cessation du contrat intervient après l'exécution d'un préavis fixé à :

a) en cas de démission

1) ouvriers et employés

- 2 semaines, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 1 ;
- 2 semaines, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 2 ;
- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 3 ;
- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 4.

2) Technicien et agent de maîtrise

- 2 mois de date à date.

3) Cadre

- 4 mois de date à date.

Ci-après un tableau récapitulatif :

Niveaux d'emploi	Durée du préavis de démission
N1	2 semaines
N2	2 semaines
N3	1 mois
N4	1 mois
TAM	2 mois
C	4 mois

b) en cas de licenciement

1) ouvriers et employés

- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant au moins 2 ans de présence dans l'exploitation ;

2) Technicien et agent de maîtrise

- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un TAM ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un TAM ayant au moins 2 ans de présence dans l'exploitation ;

3) Cadre

- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un cadre ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 4 mois de date à date, s'il s'agit d'un cadre ayant au moins 2 ans de présence sur l'exploitation ;

Ci-après un tableau récapitulatif :

Niveaux d'emploi	Durée du préavis de licenciement	
	Moins de 2 ans de présence	Au moins 2 ans de présence
N1	1 mois	2 mois
N2	1 mois	2 mois
N3	1 mois	2 mois
N4	1 mois	2 mois
TAM	1 mois	2 mois
C	2 mois	4 mois

Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1/, le salarié ouvrier et employé licencié peut, sans être tenu à l'intégralité du préavis, cesser son travail pour prendre ses fonctions chez un nouvel employeur, sous réserve d'une part, qu'il en ait informé son employeur au moins 3 jours à l'avance, et d'autre part qu'il ait justifié, avant son départ, que son nouvel employeur subordonne son embauche à son entrée en service antérieurement à l'expiration du délai-congé accordé par l'employeur, auteur du licenciement.

Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2/ et 3/, les salariés TAM et cadres, se trouvant dans la même situation, bénéficient d'une réduction de leur préavis à hauteur de la moitié du temps prévu par la présente convention.

Bien entendu, dans cette hypothèse, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

- c) En cas de licenciement pour une raison économique, une priorité d'embauchage sera donnée au salarié, pendant une période d'un an et dans le même emploi.

En cas de réintégration dans son emploi, le salarié conserve le bénéfice de son ancienneté dans l'entreprise.

#### **ARTICLE 39 - DOMMAGES - INTERETS**

Si les délais de préavis visés à l'article 38 ci-dessus ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, à une somme correspondant aux salaires (espèces plus rémunération en nature) qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

#### **ARTICLE 40 - LIBERTE PENDANT LE PREAVIS DE LICENCIEMENT (modifié par avenant n°106)**

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à deux demi-journées si le préavis est de 1 mois, huit demi-journées si le préavis est de deux mois ou plus.

Elle est proratisée selon la durée du travail des salariés à temps partiel ou en cas d'absence du salarié pendant le préavis.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

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

#### **ARTICLE 41 - LOGEMENT DE FONCTION**

Si le salarié, démissionnaire ou congédié, occupe avec sa famille, un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit, du fait de la cessation dudit contrat, libérer ce logement ; sauf s'il s'agit d'un chef de cultures ou directeur d'exploitation, un délai de trois mois, à dater du jour de la dénonciation du contrat, lui est laissé pour ce faire.

#### **ARTICLE 42 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

***(modifié par avenant n°100 – étendu par arrêté ministériel du 7/12/11 – J.O du 15/12/11)***

Conformément aux articles L 1234-9 et R 1234-1 et suivants du code du travail, une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté plus deux quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, cette indemnité est doublée conformément à l'article L 1226-14 du code du travail.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Les dispositions du présent article relatives aux conditions de versement et au calcul de l'indemnité de licenciement suivront l'évolution de la loi

#### **ARTICLE 43 - ATTESTATION**

Dès la notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, titulaire d'un contrat conclu sans détermination de durée, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

#### **ARTICLE 44 - DISPOSITIONS SPECIALES**

**a)** Toute démission ou licenciement, au cours ou à l'issue de la période d'essai visée à l'article 13, prend effet à la fin de la journée de travail au cours de laquelle notification verbale en a été faite.

**b)** Tout licenciement motivé par une suppression d'emploi n'intervient qu'après consultation du ou des délégués syndicaux d'exploitation et du personnel quand l'existence de ces délégués est de droit en application d'un texte législatif, réglementaire ou conventionnel.

Le choix du ou des salariés congédiés est fonction des critères suivants :

- |  |   |                                    |
|--|---|------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- les capacités professionnelles</li><li>- l'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi</li><li>- les charges de famille</li><li>- les possibilités de reclassement</li></ul> | } | de chacun des salariés<br>en place |
|--|---|------------------------------------|

#### **ARTICLE 45 - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE (modifié par avenant n°106)**

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Cette indemnité est égale à :

##### **a) Personnel d'exécution**

- Un demi - mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- Un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**b) Personnel TAM**

- Un demi - mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**c) Personnel cadre**

- Un demi - mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Trois mois après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Quatre mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de cadre ;
- Cinq mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de cadre.

Ci-après un tableau récapitulatif :

NIVEAUX D'EMPLOI	Ancienneté dans l'entreprise			
	+ de 10 ans	+ de 15 ans	+ de 20 ans	+ de 30 ans
Personnel d'exécution	½ mois de salaire	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire
TAM	½ mois de salaire	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire	2,5 mois de salaire
Cadres	½ mois de salaire	3 mois de salaire	4 mois de salaire *	5 mois de salaire *

*\*Sous réserve que le salarié ait eu la qualité de cadre pendant la durée visée. Dans le cas contraire, il bénéficiera de l'indemnité prévue pour les TAM*

**Salaire de référence**

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

**CHAPITRE XII - GREVE**

**ARTICLE 46 - GREVE**

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

**ARTICLE 47 - SERVICE DE SECURITE**

Les salariés s'engagent à assurer, en période de grève, les services de sécurité indispensables à la conservation des plantes et des animaux.

A cette fin, dès l'arrêt du travail et jusqu'à sa reprise généralisée, les employeurs doivent avoir à leur disposition, tous les jours ouvrables ou non :



- dans les pépinières, une masse journalière d'heures de travail égale aux quarante huit centième du nombre total de travailleurs occupés habituellement sur l'exploitation, y compris les membres de la famille de l'employeur collaborant d'ordinaire avec ce dernier aux travaux de l'entreprise ;

- dans les exploitations horticoles, une masse journalière d'heures de travail égale à douze fois le nombre moyen de travailleurs en service de garde des cinq dimanches précédant le jour de l'arrêt de travail.

#### **ARTICLE 48 - PAIEMENT DU TEMPS POUR LE SERVICE DE SECURITE**

Les salariés grévistes ne peuvent être utilisés qu'aux seuls services de sécurité, ceci dans la limite de six heures par jour et par salarié, et, dans la mesure où la masse des heures de travail visée à l'article précédent, ne peut être fournie par les salariés non grévistes.

Le temps passé aux services de sécurité par les salariés grévistes est rémunéré sur la base du salaire de l'heure normale.

#### **ARTICLE 49 - ROULEMENT**

Les services de sécurité sont assurés par roulement, suivant un ordre fixé par l'employeur et porté à la connaissance des intéressés par voie d'affichage en un lieu accessible à tous les salariés de l'établissement.

### **CHAPITRE XIII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES**

#### **ARTICLE 50 - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES**

Les jeunes gens âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques.

Sauf pendant la durée des vacances scolaires, les jeunes d'âge scolaire, ne peuvent être employés sur les exploitations que dans la mesure et pour le temps où ils ont été autorisés, par l'Inspecteur d'Académie, à ne pas fréquenter l'école. Il est rappelé que la durée du travail des jeunes est réglementée par arrêté préfectoral.

A égalité de capacité et de rendement, les jeunes de moins de dix-huit ans et les femmes perçoivent le même salaire que les hommes adultes.

### **CHAPITRE XIV - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI DES HANDICAPES**

#### **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, d'une part, à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

*Lorsque les cours théoriques ou les épreuves d'examens ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps y consacré est rémunéré comme temps de travail. (\*)*

En matière de logement de leurs apprentis, les employeurs sont tenus de se conformer aux obligations faites aux employeurs en matière de logement des salariés agricoles par les règlements de travail pris en application des articles 983 et suivants du Code Rural.

#### **ARTICLE 52 - FORMATION**

a) Sous réserve d'en avoir averti son employeur au moins quarante-huit heures à l'avance, tout salarié d'exécution ou de maîtrise, a droit, dans la limite d'une demi-journée par mois, à des libertés lui permettant de parfaire sa formation dans l'une des professions visées par la présente convention. Le temps passé à cette fin n'est pas rémunéré. Ces libertés sont indépendantes des congés institués par la loi n° 57-281 du 23 juillet 1957.

b) Tout agent d'encadrement a droit, chaque année, jusqu'à concurrence de six jours ouvrables, consécutifs ou non, à des libertés en vue de parfaire sa formation, et de lui permettre notamment d'assister à des sessions ou cours organisés par une ou plusieurs organisations syndicales, le Ministère de l'Agriculture ou des associations spécialisées.

Ces libertés sont comptées comme temps de travail. Elles sont rémunérées comme tel et prises en compte pour la durée du congé payé annuel. L'intéressé qui n'en a pas joui le 31 décembre est forclo.

Six jours avant l'ouverture de la session de perfectionnement, le bénéficiaire doit informer son employeur de son intention de s'absenter et, postérieurement, justifier de son assiduité aux séances et cours.

En tout état de cause, un agent d'encadrement ne peut s'absenter en raison des clauses du présent article, qu'avec l'accord de son employeur.

c) Les dispositions ci-dessus en b) du présent article, s'appliquent au personnel d'exécution et de maîtrise dont le coefficient est égal ou supérieur à celui de l'ouvrier, mais dans la limite de trois jours par année civile.

## **ARTICLE 53 - EMPLOI DES HANDICAPES**

L'obligation d'emploi des handicapés dans les entreprises est régie par les dispositions légales en vigueur, notamment celles prévues à l'article L. 323-9 du Code du Travail.

# **CHAPITRE XV - COUVERTURE DU RISQUE VIEILLESSE**

## **ARTICLE 54 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

### **1/ Risque maladie et accident du travail :**

[supprimé par Avenant n° 97 du 15.06.2009 - Se reporter à l'annexe 4 (Accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 19 juin 2002 relatif à la garantie de ressources des salariés en cas de maladie ou d'accident dans les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, d'horticulture et des pépinières, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et Forestiers, les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Maine-et-Loire)].

### **2/ Risque vieillesse (Avenant n° 92 du 07.12.2006)**

#### **a) Personnel d'encadrement**

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en oeuvre (la gestion en est assurée par la Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture – CRCCA, 21 rue de la Bienfaisance , 75832 PARIS Cedex 8 et par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles – CPCEA, 20 rue de Clichy, PARIS 9<sup>ème</sup>). Les salariés des entreprises nouvelles créées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relèvent aussi de la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles – CAMARCA, 21 rue de la Bienfaisance 75382 PARIS Cedex 8.

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

#### **b) Autre personnel (\*)**

*Tout employeur existant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 est tenu d'adhérer pour ses salariés, à la Caisse interprofessionnelle par répartition des salariés des services de l'industrie et du commerce - CIRSIC - 5, rue de Dunkerque , 75477 Paris Cedex 10.*

*Le taux de la cotisation contractuelle dont est fonction le montant de la retraite est composé :*

- 1) du taux correspondant au régime de base de la CIRSIC, soit 4 % des salaires réels au sens de la législation sur les assurances sociales agricoles, ce taux étant réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié ;*
- 2) et du taux de 4 % des mêmes salaires, correspondant au régime supplémentaire de la CIRSIC, ce taux étant réparti à raison de 46% pour l'employeur et 54 % pour le salarié.*

*Les entreprises nouvelles créées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 doivent adhérer pour leurs salariés de la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles – CAMARCA, 21 rue de la Bienfaisance 75382 PARIS Cedex 8. »*

---

(\*) Ce paragraphe reproduit en italique est exclu de l'extension.

### **3/ Garantie décès ou invalidité absolue et définitive du salarié :**

[supprimé par Avenant n° 97 du 15.06.2009 - Se reporter à l'annexe 4 (Accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 19 juin 2002 relatif à la garantie de ressources des salariés en cas de maladie ou d'accident dans les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, d'horticulture et des pépinières, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et Forestiers, les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Maine-et-Loire)].

## **CHAPITRE XVI - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

### **ARTICLE 55 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS**

Afin d'assurer à leurs collaborateurs, la réparation des accidents du travail dont ceux-ci peuvent être victimes, les employeurs doivent se conformer aux obligations qui leur sont faites par la loi n° 72-965 du 25 octobre 1972.

## **CHAPITRE XVII - HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

### **ARTICLE 56 - HYGIENE DES EXPLOITATIONS**

Les exploitations et établissements visés par la présente convention doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel, notamment :

a) Les fumières et tous dépôts de matière en putréfaction, ainsi que les mares, doivent être traités de façon telle qu'ils n'occasionnent pas de dommages aux salariés logés ;

b) Toutes mesures doivent être prises afin que les points d'eau (sources, puits, etc...) ne puissent être contaminés par les liquides et infiltrations provenant des fumières, mares, fosses d'aisance, etc... ;

c) La vidange des fosses d'aisance ne peut être exigée des travailleurs lorsque l'employeur a la possibilité d'y faire procéder par une entreprise spécialisée.

### **ARTICLE 57 - VESTIAIRE**

Tout employeur doit mettre à la disposition de son personnel, un local conçu et aménagé à usage exclusif de vestiaire. Ce local permettra un rangement satisfaisant des vêtements et objets personnels appartenant aux salariés et apprentis.

### **ARTICLE 58 - SECURITE DU PERSONNEL**

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel.

Les outils à main doivent être en bon état et emmanchés solidement. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, scies mécaniques et, d'une façon générale, tout engin dangereux, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Les escaliers doivent être solides et munis d'une forte rampe, les marches non usées. Les échelles doivent être solides et en bon état, munies d'échelons rigides et emboîtés dans les montants.

Des mains courantes de cinquante centimètres de longueur minimum sont obligatoirement fixées au jambage des portes donnant accès dans les granges et greniers.

Les fosses, puits, trappes et toutes ouvertures doivent être munies de couvercles ou garde-fous.

## **ARTICLE 59 - APPAREILS DE LEVAGE**

Tous les appareils de levage mus mécaniquement doivent être pourvus d'un frein ou de tout autre dispositif capable d'arrêter les manoeuvres dans toutes les positions et disposé de façon à pouvoir fonctionner automatiquement ou à être actionné par le préposé à la manoeuvre, même en cas d'interruption de la puissance motrice.

Les crochets de suspension doivent être conçus de façon à s'opposer au décrochage accidentel des fardeaux.

En service normal, aucune chaîne, aucun câble métallique ou en cordage, ne peut travailler à une charge supérieure au 1/6ème de sa résistance à la rupture.

Les treuils à bras doivent être munis d'un encliquetage ou d'un frein ou de tout autre dispositif permettant leur immobilisation immédiate.

## **ARTICLE 60 - ANIMAUX**

Les animaux de trait doivent être protégés contre les insectes susceptibles de les irriter et avoir la tête couverte en été. Les animaux vicieux sont obligatoirement muselés. A l'occasion de toute intervention vétérinaire, l'animal doit être solidement attaché.

## **ARTICLE 61 - PRODUITS INSALUBRES ET NOCIFS**

D'une manière générale, les salariés et apprentis occupés à la manipulation d'un produit insalubre et nocif, doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection. Leur sont notamment fournis, des lunettes protectrices et des gants lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes.

## **ARTICLE 62 - TRAVAUX DANS LES PUIITS ET CUVES**

Les salariés et apprentis appelés à travailler dans les puits, cuves, fosses, etc... pouvant contenir des gaz délétères, doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté. Toutes mesures doivent être prises avant la descente du travailleur afin de s'assurer que les puits, cuves, fosses, etc... sont sains.

## **ARTICLE 63 - ELAGAGE**

Les élagueurs d'arbre à hautes tiges sont obligatoirement munis, par les soins de l'employeur, d'une ceinture de sûreté. Les travaux nécessitant l'ascension dans les arbres ne peuvent être demandés en période de gel.

En aucun cas, le refus d'un élagage par un travailleur ne peut constituer un motif légitime de licenciement.

## **ARTICLE 64 - EXPLOSIFS**

Des précautions doivent être prises dans la manipulation des explosifs et ce, compte tenu des dispositions du décret n° 87-231 du 27 mars 1987 portant règlement d'administration publique pour l'exécution des dispositions du Livre II du Code du Travail (Titre III) en ce qui concerne les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

## CHAPITRE XVII bis - AIDE AUX TRAVAILLEURS POUR ASSURER LE LOGEMENT DE LEUR FAMILLE

### **ARTICLE 64 bis - COTISATION DES EMPLOYEURS**

Les employeurs doivent cotiser au taux légal à un organisme d'habitation à loyer modéré, habilité à collecter la contribution patronale à l'effort de construction.

Liberté de choix de l'organisme est laissée à l'entreprise.

Ce choix s'exercera par accord entre l'employeur et les représentants du personnel de l'entreprise.

*A défaut d'accord, le litige sera soumis à l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. (\*)*

## CHAPITRE XVIII - AVANTAGES ACQUIS

### **ARTICLE 65 - AVANTAGES ACQUIS**

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur.

Ces avantages restent acquis au travailleur.

En matière de salaires notamment, les rémunérations pratiquées à la date d'effet de la convention, lorsqu'elles sont supérieures à celles édictées par ladite convention ne peuvent être diminuées.

## CHAPITRE XIX - EXTENSION

### **ARTICLE 66 - EXTENSION**

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention qui abroge toutes conventions ou accords collectifs antérieurs.

FAIT A ANGERS le 23 Novembre 1970.

---

(\*) Ce paragraphe reproduit en italique est exclu de l'extension.

Ont, après lecture, signé :

- Pour le Syndicat Horticole de Maine-et-Loire,

M. MOCQUART

- Pour le Syndicat du Personnel Horticole de Maine-et-Loire C.F.D.T.,

M. ALLARD

- Pour l'Union départementale des syndicats F.O. de Maine-et-Loire,

Mme MICHELET

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles C.G.C.,

M. FRETEAU

- Pour le Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Exploitations Agricoles C.F.D.T.,

M. CONNABEL

- Pour l'Union départementale des syndicats C.F.T.C. de Maine-et-Loire,

M. COMTE

- Pour l'Union départementale des syndicats confédérés de Maine-et-Loire C.G.T.,

M. LHERBETTE

- ANNEXE 1 -

**BAREME DES REMUNERATIONS**  
**FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 19 ET 20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
*(avenant n°111 du 7 janvier 2020 - étendu par arrêté ministériel du 3/04/20 et paru au J.O du 10/04/20)*

Les salaires horaires et mensuels afférents à chaque niveau ou échelon ressortent à :

Emplois	Niveau	Salaires horaires et mensuels au 1 <sup>er</sup> mai 2020	
		<b>(151 h 67)</b>	
<b>I - <u>PERSONNEL D'EXECUTION DES EXPLOITATIONS</u></b>			
<b><u>NIVEAU 1 - EMPLOIS D'EXECUTANTS</u></b> .....	N 1	10,15 €	1 539,45 €
<b><u>NIVEAU 2 - EMPLOIS SPECIALISES</u></b>			
<input type="checkbox"/> Echelon 1 .....	N 2 E 1	10,22 €	1 550,07 €
<input type="checkbox"/> Echelon 2 .....	N 2 E 2	10,27 €	1 557,65 €
<b><u>NIVEAU 3 - EMPLOIS QUALIFIES</u></b>			
<input type="checkbox"/> Echelon 1 .....	N 3 E 1	10,37 €	1 572,82 €
<input type="checkbox"/> Echelon 2 .....	N 3 E 2	10,47 €	1 587,98 €
<b><u>NIVEAU 4 - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES</u></b>			
<input type="checkbox"/> Echelon 1 .....	N 4 E 1	10,68 €	1 619,84 €
<input type="checkbox"/> Echelon 2 .....	N 4 E 2	10,90 €	1 653,20 €
<b>II - <u>PERSONNEL D'ENCADREMENT</u></b>			
<b><u>Techniciens et agents de maîtrise</u></b>			
<b><u>NIVEAU 1 - TAM1</u></b>			
<input type="checkbox"/> Echelon 1 .....	TAM 1 E1	11,38 €	1 726,00 €
<input type="checkbox"/> Echelon 2 .....	TAM 1 E2	11,85 €	1 797,29 €
<b><u>NIVEAU 2 - TAM2</u></b>			
<input type="checkbox"/> Echelon 1 .....	TAM 2 E1	12,96 €	1 965,64 €
<b>III - <u>CADRES</u></b>			
<input type="checkbox"/> Echelon 1 .....	Cadre 1 E1	14,24 €	2 159,78 €
<input type="checkbox"/> Echelon 2 .....	Cadre 1 E2	15,88 €	2 408,52 €

- ANNEXE 2 -

ACCORD COLLECTIF DU 9 OCTOBRE 2008 SUR L'INDEMNITE DE  
VETEMENT DE TRAVAIL ET LA MISE EN PLACE DES TITRES-  
RESTAURANT DANS LES ENTREPRISES HORTICOLES ET LES  
PEPINIERES DU DEPARTEMENT DE MAINE ET LOIRE  
Code IdCC 9492

-----

ENTRE :

- l'Union Horticole de l'Anjou ;

d'une part et,

- le Syndicat C.F.D.T Agro et production de l'Anjou ;
- l'Union Départementale F.O ;
- Le Syndicat National des Cadres et entreprises Agricoles C.G.C ;
- l'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C de Maine et Loire ;
- la Section Fédérale des Travailleurs Agricoles C.G.T. de Maine et Loire ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## Chapitre I : Dispositions générales

### **ARTICLE UN - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL**

Le présent accord concerne les employeurs et les salariés des exploitations entrant dans le champ d'application de la convention collective en date du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire.

### **ARTICLE DEUX - ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant de la publication de son arrêté d'extension sous la condition suspensive stipulée à l'article 3.

Par ailleurs, si l'entrée en vigueur du présent accord a lieu en cours d'année civile (dans le cas où la publication de son arrêté d'extension intervient après le 31 décembre 2008), le droit aux titres-restaurant sera réduit proportionnellement au nombre de mois restant dans l'année à la date de sa mise en place. Il en sera de même pour l'indemnité de vêtement de travail.

### **ARTICLE TROIS - CONDITION SUSPENSIVE**

Il est entendu entre les parties du présent accord qu'il ne produira effet qu'en l'absence d'exclusion contenue dans l'arrêté d'extension.

### **ARTICLE QUATRE - DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets dans le délai d'un an à compter du préavis.



## **ARTICLE CINQ - DÉPOT ET EXTENSION**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

## **Chapitre II : Indemnité annuelle de vêtement de travail**

### **ARTICLE SIX : INDEMNITÉ ANNUELLE DE VETEMENT DE TRAVAIL**

En raison de la manipulation de produits composés de terre ou de ses dérivés, **une indemnité annuelle de vêtements de travail** est accordée à tous les salariés et apprentis occupés à la production, au conditionnement et aux expéditions.

L'indemnité de vêtement de travail est versée sur justification des dépenses réellement engagées pour les vêtements de travail et leur entretien dans la limite de 11 fois le salaire horaire du salarié au niveau 2 de l'échelon 2 de la classification des emplois, sans que ce taux puisse être inférieur au SMIC.

En cas d'absence du salarié en cours d'année en raison d'un arrêt de travail, l'indemnité est réduite à proportion de la durée de l'absence.

Pour les salariés employés à temps incomplet ou dont le contrat commence et/ou se termine en cours d'année, l'indemnité annuelle est calculée au prorata du temps de travail.

Bien entendu, les périodes de congés payés légaux ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de vêtement de travail puisque celle-ci s'entend congés payés déjà déduits.

L'indemnité de vêtement de travail est payée une fois dans l'année avec le salaire de décembre ou à la date de départ du salarié en cours d'année.

## **Chapitre III : Mise en place des titres-restaurant**

### **ARTICLE SEPT - OBJET**

Afin d'aider les salariés à supporter les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de leur domicile, il est mis en place dans l'entreprise soit un service de restauration, soit un dispositif de titres-restaurant.

Le présent accord a donc notamment pour objet de définir dans le respect de la réglementation en vigueur (article L.3262-1 et suivants du code du travail) les conditions de mise en place des titres-restaurant dans les entreprises horticoles et les pépinières de Maine et Loire.

### **ARTICLE HUIT - UTILISATION**

Les titres-restaurant sont utilisés conformément aux dispositions des articles L.3262-4 et R.3262-4 et suivants du code du travail.

### **ARTICLE NEUF - DROIT ANNUEL**

Lorsqu'il n'est pas proposé un service de restauration financé totalement ou partiellement par l'entreprise, ou lorsque les modalités du dispositif des titres-restaurant mis en place dans l'entreprise sont moins avantageuses pour le salarié que celles prévues par le présent accord, l'employeur devra appliquer celui-ci.

Par le présent accord, il est institué un droit à 77 titres-restaurant par an au profit du salarié travaillant à temps complet.

Ce droit est réduit au prorata du temps d'absence du salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail, autres que celles liées aux congés payés déjà déduites, ne sont pas prises en compte et sont déduites proportionnellement au temps d'absence du salarié pour le calcul du nombre des titres-restaurant.

Ainsi, en cas d'absence, il convient de diviser le droit annuel du salarié par le nombre de jours travaillés dans l'année pour ensuite déterminer le droit journalier aux titres-restaurant et le multiplier par le nombre de jours d'absence.

Compte tenu du principe de proratisation, lorsque le nombre de titres-restaurant dû au salarié n'est pas un nombre entier, il faut retenir le nombre entier le plus proche. Cette règle s'applique sur le nombre de titres-restaurant obtenu après déduction proportionnelle des absences <sup>(1)</sup>.

## **ARTICLE 10 - VALEUR DU TITRE**

La valeur faciale d'un titre-restaurant est fixée à neuf euros (lors de l'année de mise en place du dispositif). Son financement est assuré conjointement par le salarié et l'employeur, chacun prenant à sa charge 50 % de la valeur du titre.

Chaque année au 1<sup>er</sup> janvier, une revalorisation aura lieu dans les mêmes proportions que la limite d'exonération de la participation patronale à l'acquisition du titre – restaurant indiquée par lettre circulaire de l'ACOSS.

Le chiffre obtenu après valorisation sera arrondi au centime d'euro pair supérieur.

## **ARTICLE 11 : BÉNÉFICIAIRES**

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant dans les conditions prévues par la réglementation.

Des modalités particulières sont prévues pour les salariés suivants :

- les salariés qui ont été embauchés et/ou qui ont quitté l'entreprise en cours d'année : ils bénéficient des titres-restaurant au prorata du temps de présence au cours de l'année ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel : ils bénéficient des titres-restaurant au prorata de la durée du travail convenue au contrat ;
- les salariés en contrat de formation en alternance, dont les apprentis : ils prétendent aux titres - restaurant pendant leur période de travail dans l'entreprise. Les périodes de formation à l'extérieur de l'entreprise sont déduites du nombre de titres - restaurant.

## **ARTICLE 12 - MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET DE PAIEMENT DES TITRES-RESTAURANT**

Les titres-restaurant sont délivrés chaque mois à l'exclusion du mois comprenant le congé principal du salarié. L'année est donc découpée en 11 mois d'attribution, chaque mois comprenant un nombre identique de titres-restaurant.

Le règlement des titres correspondant à la part salariale est prélevé sur la paie du salarié proportionnellement au nombre de titres-restaurant versés <sup>(2)</sup>.

Lorsque les titres-restaurant ne peuvent être distribués de manière égale chaque mois, la répartition doit être fixe pendant 10 mois et régularisée sur un autre mois <sup>(3)</sup>.

En tout état de cause, le salarié devra, sur chaque période concernée par le versement, avoir travaillé au moins autant de jours que de titres attribués.

Enfin, lorsque l'absence du salarié en fin d'année a pour effet de diminuer ses droits aux titres-restaurant, une régularisation a lieu sur l'année en cours, ou bien lorsque celle-ci n'est pas possible sur l'année suivante.

## **ARTICLE 13 : LA SOCIÉTÉ ÉMETTRICE DES TITRES**

(1) Par exemple, un salarié employé à temps plein, absent une semaine (5 jours) au cours d'une année comptant 230 jours travaillés, la retenue est de :  $77 / 230 = 0,33 \times 5 \text{ jours} = 1,67$  titres - restaurant. Le salarié subira une déduction de 2 titres-restaurant sur le mois considéré.

A titre de rappel, les règles de l'arrondi sont les suivantes : si le nombre à arrondir finit par 0,1,2,3, ou 4, il faut arrondir au chiffre inférieur, si le nombre à arrondir finit par 5,6,7,8 ,ou 9, il faut arrondir au chiffre supérieur.

(2) Par exemple, un salarié employé à temps complet bénéficie de 77 titres - restaurant par an. Ce salarié bénéficiera de 7 titres - restaurant par mois et cela pendant 11 mois. Chaque mois, un prélèvement correspondant à la part salariale est réalisé sur le salaire.

(3) Par exemple, un salarié employé à temps partiel à hauteur de 28 heures par semaine bénéficie de 62 titres - restaurant par an. Ce salarié bénéficiera donc de 6 titres - restaurant pendant 10 mois et de 2 titres - restaurant un autre mois.

La société émettrice des titres-restaurant sera choisie paritairement par les parties signataires du présent accord.

Ce choix pourra être revu à la demande de l'une des parties.

## **Chapitre IV : Modification de la convention collective**

L'entrée en vigueur du présent accord détermine l'entrée en vigueur de l'avenant n° 95 à la convention collective en date du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire.

**ARTICLE 14** - Les parties du présent accord modifient la convention collective dans les termes suivants :

Lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif portant sur l'indemnité de vêtement de travail et la mise en place des titres restaurant dans les entreprises horticoles et les pépinières du département de Maine et Loire, l'article 27, paragraphe 2) de la convention collective relatif à l'indemnité mensuelle de vêtement de travail sera supprimé.

Les parties subordonnent l'application de ces dispositions à l'entrée en vigueur du présent accord.

**ARTICLE 15** – Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Maine et Loire, Cité Administrative, 15 bis rue Dupetit-Thouars à ANGERS.

Fait à Angers, le 9 octobre 2008.

Ont après lecture, signé :

- Pour l'Union Horticole de l'Anjou,
  
- Pour le Syndicat C.F.D.T Agro et production de l'Anjou,
  
- Pour l'Union Départementale F.O.,
  
- Pour le Syndicat National des Cadres et entreprises Agricoles C.G.C.,
  
- Pour l'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. de Maine et Loire.
  
  
- Pour la Section Fédérale des Travailleurs Agricoles C.G.T. de Maine-et-Loire,