

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 31 MAI 1974**  
**REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION**  
**DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS HORTICOLES**  
**ET DES PEPINIERES DE LA SARTHE**

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 15 octobre 1975 (Journal officiel du 22 novembre 1975)

## 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 - CONTENU .....	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL .....	2
<b>CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION.....</b>	<b>2</b>
ARTICLE 4 - DUREE .....	2
ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION .....	2
<b>CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE .....</b>	<b>2</b>
ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS.....	2
ARTICLE 7 - CONFLITS INDIVIDUELS .....	3
<b>CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION .....</b>	<b>3</b>
ARTICLE 8 - LIBERTE D'OPINION .....	3
ARTICLE 9 - PROPAGANDE .....	3
ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE .....	3
<b>CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL .....</b>	<b>3</b>
ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX .....	3
ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL .....	4
<b>CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI .....</b>	<b>4</b>
ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI.....	4
ARTICLE 14 - EMBAUCHAGE .....	4
ARTICLE 15 - SUSPENSION DU CONTRAT.....	5
ARTICLE 16 - INTERRUPTION POUR MALADIE OU ACCIDENT .....	5
ARTICLE 17 - SUSPENSION DU CONTRAT CONCERNANT LES FEMMES EN COUCHES ET LES HOMMES SATISFAISANT A LEURS OBLIGATIONS MILITAIRES.....	5
<b>CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES .....</b>	<b>6</b>
SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ...	6
ARTICLE 18 - DEFINITION DES EMPLOIS .....	6
SECTION II - MONTANT DES SALAIRES .....	9
ARTICLE 19 - MONTANT DES SALAIRES .....	9
(Avenant n° 58 du 12.07.2006) « ARTICLE 20 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES .....	9
ARTICLE 21 - REMUNERATION DES JEUNES .....	9

ARTICLE 22 - REMUNERATION DES APPRENTIS .....	9
ARTICLE 23 - SALAIRES DES TACHERONS .....	10
SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE .....	10
ARTICLE 24 - REMUNERATIONS EN NATURE.....	10
SECTION IV - INDEMNITES DE DEPLACEMENT .....	10
ARTICLE 25 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT.....	10
SECTION IV BIS - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE .....	10
ARTICLE 25 bis - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE .....	10
SECTION V - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES .....	11
ARTICLE 26 - PERIODICITE DE LA PAIE .....	11
ARTICLE 27 - BULLETIN DE PAIE .....	11
ARTICLE 28 - POLYVALENCE .....	11
(Avenant n° 58 du 12.07.2006) « ARTICLE 29 - MENSUALISATION.....	11
ARTICLE 30 - INDEMNISATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL (abrogé par avenant n° 33 du 08.01.1991).....	12
<b>CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES .....</b>	<b>12</b>
(Avenant n° 55 du 17.11.2004) « ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 32 - ABSENCES .....	12
<b>CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX .....</b>	<b>13</b>
ARTICLE 33 - CONGES PAYES .....	13
ARTICLE 34 - CONGES DE NAISSANCE .....	13
ARTICLE 35 - CONGES SPECIAUX.....	13
<b>CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL .....</b>	<b>13</b>
ARTICLE 36 - MEDECINE DU TRAVAIL.....	13
(Avenant n° 55 du 17.11.2004) « ARTICLE 37 - MATERIEL DE PREMIERS SECOURS .....	13
<b>CHAPITRE XI - DEMISSION - LICENCIEMENT .....</b>	<b>14</b>
ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE.....	14
ARTICLE 39 - CONTRAT A DUREE NON DETERMINEE .....	14
ARTICLE 40 - DEROGATIONS .....	15
ARTICLE 41 - DOMMAGES-INTERETS .....	15
ARTICLE 42 - LIBERTES POUR RECHERCHE D'EMPLOI.....	15
(Avenant n° 55 du 17.11.2004) « ARTICLE 43 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT .....	15
ARTICLE 43 bis - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE .....	16
ARTICLE 44 - ATTESTATION.....	16
ARTICLE 45 - CHANGEMENT DE CHEF D'EXPLOITATION .....	16
<b>CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES .....</b>	<b>16</b>
ARTICLE 46 - TRAVAUX DE NUIT .....	16

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE .....	17
ARTICLE 47 - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE.....	17
CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS.....	17
(Avenant n° 55 du 17.11.2004) « ARTICLE 48 - DISPOSITIONS GENERALES .....	17
ARTICLE 49 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) .....	17
ARTICLE 50 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE .....	18
CHAPITRE XV (ex XVI) - DISPOSITIONS D'APPLICATION .....	18
ARTICLE 51 (ex 55) - AVANTAGES ACQUIS .....	18

**ANNEXE1 – BAREME DES REMUNERATIONS**

**ANNEXE2 – ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 8 JANVIER 1991 RELATIF A LA GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT**

**ANNEXE3 – ACCORD RELATIF A LA GARANTIE DECES**

**ANNEXE4 – TABLEAU DE CONCORDANCE**

## LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

### Convention collective de travail en date du 31 mai 1974 concernant les salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la SARTHE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 11.07.1974 .....	Salaires au 1.07.74 + Article 18
Avenant n° 2 du 22.01.1975 .....	Salaires au 1.01.75 + Articles 29 et 31 + création d'une section IV bis et d'un article 25 bis
Avenant n° 3 du 20.10.1975 .....	Salaires au 1.10.75 + Article 18
Avenant n° 4 du 16.06.1976 .....	Salaires au 1.06.76 + Articles 18 et 25 bis
Avenant n° 5 du 24.11.1976 .....	Salaires au 1.10.76 + Article 25 bis
Avenant n° 6 du 30.04.1977 .....	Salaires au 1.04.77
Avenant n° 7 du 20.02.1978 .....	Salaires au 1.03.78 + Article 29
Avenant n° 8 du 26.06.1978 .....	Salaires au 1.07.78 + Article 25 bis
Avenant n° 9 du 18.01.1979 .....	Salaires au 1.01.79 + Articles 5, 25 bis et 29
Avenant n° 10 du 26.04.1979 .....	Salaires au 1.04.79 et 1.07.79
Avenant n° 11 du 30.10.1979 .....	Salaires au 1.11.79 et 1.01.80
Avenant n° 12 du 11.06.1980 .....	Salaires au 1.06.80
Avenant n° 13 du 24.09.1980 .....	Salaires au 1.10.80 et 1.01.81
Avenant n° 14 du 28.04.1981 .....	Salaires au 1.04.81 et 1.07.81
Avenant n° 15 du 14.10.1981 .....	Salaires au 1.10.81
Avenant n° 16 du 23.10.1981 .....	Articles 14, 16, 22, 24, 31, 35, 38, 39 et 43
Avenant n° 17 du 02.06.1982 .....	Salaires au 1.05.82
Avenant n° 18 du 01.12.1982 .....	Salaires au 1.12.82 - 1.02.83 - 1.05.83 - 1.08.83 et 1.10.83
Avenant n° 19 du 20.02.1984 .....	Article 18
Avenant n° 20 du 20.02.1984 .....	Salaires au 1.02.84 et 1.07.84
Avenant n° 21 du 29.01.1985 .....	Salaires au 1.02.85 et 1.07.85
Avenant n° 22 du 29.01.1985 .....	Articles 5, 6, 7, 11, 19, 21, 22, 24, 25 bis, 29, 30, 31, 35, 38, 39, 43, 46, 47, 51, 52 et 55 + abrogation de l'article 20 + création d'un article 43 bis + Renvoi du barème des rémunérations en <b>Annexe I</b>
Avenant n° 23 du 04.10.1985 .....	Articles 18, 31, 35 et 43 + création d'un article 53 bis
Avenant n° 24 du 04.10.1985 .....	Salaires au 1.10.85 et 1.01.86
Avenant n° 25 du 18.06.1986 .....	Article 18
Avenant n° 26 du 18.06.1986 .....	Salaires au 1.06.86 et 1.01.87
Avenant n° 27 du 22.04.1987 .....	Salaires au 1.05.87 et 1.01.88
Avenant n° 28 du 26.10.1987 .....	Augmentation des salaires au 1.01.88, prévue par l'avenant n° 27 du 22 avril 1987, avancée au 1.12.87
Avenant n° 29 du 19.01.1988 .....	Salaires au 1.04.88 et 1.07.88
Avenant n° 30 du 26.04.1989 .....	Salaires au 1.04.89 - 1.07.89 et 1.10.89

Avenant n° 31 du 10.01.1990 .....	Salaires au 1.01.90 - 1.04.90 et 1.10.90
Avenant n° 32 du 25.10.1990 .....	Salaires au 1.12.90
Avenant n° 33 du 08.01.1991 .....	Abrogation de l'article 30 <b>+ Accord collectif de prévoyance (Annexe II)</b>
Avenant n° 34 du 05.06.1991 .....	Salaires au 1.06.91 et 1.10.91
Avenant n° 35 du 10.06.1993 .....	Salaires au 1.07.93
Avenant n° 36 du 18.11.1993 .....	Salaires au 1.11.93
Avenant n° 37 du 18.11.1993 .....	<b>Accord relatif à la garantie décès (Annexe III)</b>
Avenant n° 38 du 07.06.1994 .....	Salaires au 1.07.94 et 1.10.94
Avenant n° 39 du 21.03.1995 .....	Modification de l'Avenant n° 37 du 18 novembre 1993
Avenant n° 40 du 21.03.1995 .....	Salaires au 1.04.95 et 1.07.95
Avenant n° 41 du 01.12.1995 .....	Salaires au 1.12.95
Avenant n° 42 du 13.06.1996 .....	Salaires au 1.07.96
Avenant n° 43 du 19.09.1996 .....	Article 18 (Définition des emplois), articles 13, 19, 21, 24, 32, 35, 37, 38, 39, 45, 46, 47 + Abrogation de l'article 53
Avenant n° 44 du 19.09.1996 .....	Salaires au 1.01.97
Avenant n° 45 du 08.04.1997 .....	Salaires au 1.07.97
Avenant n° 46 du 16.09.1997 .....	Modification des articles 11 et 54
Avenant n° 47 du 16.09.1997 .....	Salaires au 1.10.97
Avenant n° 48 du 15.07.1998 .....	Salaires au 1.07.98 et 1.01.99
Avenant n° 49 du 15.07.1999 .....	Salaires au 1.07.99 et 1.01.00
Avenant n° 50 du 19.07.2000 .....	Salaires au 1.07.00 et 1.01.01
Avenant n° 51 du 05.07.2001 .....	Salaires au 1.07.01
Avenant n° 52 du 03.07.2002 .....	Salaires au 1.07.02
Avenant n° 53 du 01.07.2003 .....	Salaires au 1.07.03
Avenant n° 54 du 08.07.2004 .....	Salaires au 1.07.04 <i>(arrêté d'extension du 08.12.2004 paru au RAA du mois de décembre 2004)</i>
Avenant n° 55 du 17.11.2004 .....	Articles 5, 14, 16, 23, 29, 31, 34, 35, 37, 38, 43, 46, 47, 48 à 54 et création d'un article 20 <i>(arrêté d'extension du 24.08.2005 paru au journal officiel du 02.09.2005)</i>
Avenant n° 56 du 04.07.2005 .....	Salaires au 1.07.05 <i>(arrêté d'extension du 16.01.2006 paru au RAA du mois de janvier 2006)</i>
Avenant n° 57 du 12.07.2006 .....	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 02.02.2007 paru au RAA du mois de février 2007)</i>
Avenant n° 58 du 12.07.2006 .....	Articles 20 et 29 <i>(arrêté d'extension du 11.04.2007 paru au journal officiel du 17.05.2007)</i>
Avenant n° 59 du 05.07.2007 .....	Salaires au 1.07.07 <i>(arrêté d'extension du 30.01.2008 paru au RAA du mois de janvier 2008)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE, EN DATE DU 31 MAI 1974, REGLEMENTANT LES CONDITIONS  
DE TRAVAIL, D'EMPLOI ET DE REMUNERATION DES SALARIES ET APPRENTIS DES  
EXPLOITATIONS HORTICOLES ET DES PEPINIERS DE LA SARTHE**

---oOo---

En application des dispositions de la loi 50-205 du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlements des conflits collectifs de travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- l'Union Syndicale des Horticulteurs, Fleuristes et Pépiniéristes de la Sarthe,

d'une part,

- l'Union départementale des Syndicats C.F.D.T.,

- l'Union départementale des Syndicats Ouvriers C.G.T.,

- la Fédération Nationale des Syndicats des Ouvriers Agricoles Indépendants,

- le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles,

- L'Union départementale des Syndicats F.O. (*adhésion le 29 novembre 1996*),

- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.  
(*adhésion le 14 août 1998*),

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**

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 - CONTENU**

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

### **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 la Sarthe, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

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

### **ARTICLE 4 - DUREE**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté ministériel en constatant l'extension.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande en révision ou d'une dénonciation.

### **ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION**

**Révision** : La demande en révision peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, (*avenant n° 55 du 17.11.2004*) « aux organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés » 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.

Dans les trois mois suivant la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée, 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.

**Dénonciation** : La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes suivant la procédure prévue à l'article L.132-8 du Code du Travail et doit donner lieu à dépôt. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE**

### **ARTICLE 6 - 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 du département de la Sarthe créée au sein de la Commission Régionale Agricole de Conciliation de NANTES.

En cas de non conciliation, ils sont soumis à la procédure de médiation prévue à l'article L.524-1 du Code du Travail ou à la procédure d'arbitrage prévue à l'article L.525-2 du même Code.



## **ARTICLE 7 - CONFLITS INDIVIDUELS**

Les conflits individuels résultant de l'application des clauses de la présente convention, peuvent à l'initiative de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ou d'une des organisations signataires de la présente convention, être soumis à une commission paritaire de conciliation qui comporte, outre un agent de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, Président, un représentant de l'organisation patronale signataire et un représentant de l'une des organisations ouvrières parties à la présente convention.

Les clauses du présent article ne peuvent, en aucun cas, priver les employeurs ou les salariés de leur droit de recours direct devant la juridiction compétente.

## **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 des dispositions du Livre IV du Code du Travail sont reconnus. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

### **ARTICLE 9 - PROPAGANDE**

Les employeurs et les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou collage de tracts, affiches, etc...

### **ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE**

D'une façon générale, les employeurs, salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L.412-2, L.413-2 et L.461-3 du Code du Travail.

## **CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX**

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 ou Contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence doivent également être accordées aux délégués syndicaux justifiant de leur convocation pour des réunions statutaires ou des sessions de formation de leur organisation.

Dans les limites d'une durée de quinze heures par mois et sur présentation d'un mandat de leur organisation, les délégués syndicaux peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour l'exercice de leurs fonctions syndicales hors de l'établissement.

Les salariés des exploitations horticoles et des pépinières qui participent aux réunions de la commission mixte prévue à l'article L 133-1 alinéa 2 du Code du Travail, ou d'une commission paritaire, ainsi qu'aux réunions de préparation ou de suivi qui les précèdent ou qui les suivent, bénéficient du maintien de leur salaire et de l'indemnisation de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture

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

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

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

### **ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI**

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour les agents de niveau I à IV, trois mois pour les contremaîtres, six mois pour les chefs de culture et douze mois pour les directeurs.

Toutefois, si la durée d'emploi du salarié, bien que devant se poursuivre sur plusieurs semaines ou plusieurs mois, est inférieure, chaque semaine, à quatre jours chez le même employeur, la période d'essai est fixée à quinze jours de travail effectif chez ce même employeur.

En cas de séparation, au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi correspondant à ses capacités professionnelles réelles.

Conformément à la législation en vigueur, la durée de la période d'essai est de deux mois pour les apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré.

Pour les salariés sous contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une 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 et d'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.

### **ARTICLE 14 - EMBAUCHAGE**

Si à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. Il est constaté par un acte établi en deux exemplaires. Le premier, signé par l'employeur, est remis au salarié ; le second signé par le salarié, reste dans les mains de l'employeur.

Cet acte précise obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

*(Avenant n° 55 du 17.11.2004)* « Tout contrat à durée déterminée (CDD) doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif et les mentions prévues par l'article L 122-3-1 du Code du Travail.

Le CDD doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. »

#### **ARTICLE 15 - SUSPENSION DU CONTRAT**

Sont suspendus les effets des contrats des salariés qui subissent un arrêt de travail consécutif à la cessation ou la réduction temporaire de l'activité de l'exploitation pour cause de force majeure.

#### **ARTICLE 16 - INTERRUPTION POUR MALADIE OU ACCIDENT**

Toute interruption de travail, résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à trois mois ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant la période de trois mois sus-visée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi.

*(Avenant n° 55 du 17.11.2004)* « Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de trois mois, le contrat de travail ne peut être rompu par l'employeur que s'il justifie d'un motif réel et sérieux. »

Lorsque l'indisponibilité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée de l'incapacité du salarié ; à l'issue des périodes de suspension, celui-ci est réintégré dans les conditions prévues aux articles L.122-32-4 et 5 du Code du Travail.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

#### **ARTICLE 17 - SUSPENSION DU CONTRAT CONCERNANT LES FEMMES EN COUCHES ET LES HOMMES SATISFAISANT A LEURS OBLIGATIONS MILITAIRES**

Les effets des contrats de travail intéressant les femmes en couches et les hommes satisfaisant à leurs obligations militaires, sont simplement suspendus, ceci dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

## CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

### SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

#### **ARTICLE 18 - DEFINITION DES EMPLOIS**

Les emplois des salariés visés par la présente convention sont classés en catégories et identifiés par des coefficients hiérarchiques dans les conditions suivantes :

#### PREAMBULE

La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme mais par le niveau de compétence et la capacité d'initiative requise pour l'exécution des tâches du poste donné.

Le changement d'emploi du salarié pour un niveau de qualification supérieur comporte une période probatoire de 3 mois renouvelables. Ce délai peut être réduit par convention expresse entre les parties. Pendant, et à l'issue de celui-ci, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi précédent.

DEFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENTS HIERARCHIQUES
<b><u>NIVEAU I - AGENTS D'EXECUTION</u></b>	
<b><u>Echelon 1</u></b> Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.  <u>Exemples</u> : désherbage manuel, bouturage, repiquage, cueillette...	101
<b><u>Echelon 2</u></b> Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.  Le travail est exécuté selon des consignes précises. Les conséquences des initiatives, que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail, n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.  <u>Exemples</u> : utilisation d'une rempoteuse mécanique, d'un pulvérisateur, d'une botteleuse et d'une planteuse...	102

## **NIVEAU II - AGENTS SPECIALISES**

### **Echelon 1**

201

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire et un temps d'exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre, dans l'exécution du travail, ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité ou de la préservation de l'environnement. Le salarié pourra effectuer des livraisons selon les besoins de l'entreprise.

Exemples : arrosage et fertilisation, écussonnage, greffage et tutorage ...

### **Echelon 2**

202

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien. Le temps d'exécution doit être d'un bon niveau.

A partir de ce niveau, l'emploi comporte la capacité de préparer les commandes.

Exemples : semis, chaulage et déchaulage des serres et abris...

*Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du **NIVEAU II** relèvent des connaissances techniques du **CAPA** acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.*

## **NIVEAU III - AGENTS QUALIFIES**

### **Echelon 1**

301

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi comporte la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Exemples : surveillance de la gestion climatique de l'entreprise, traitement phytosanitaire de manière autonome, travaux de secrétariat et de bureau...

<p><b><u>Echelon 2</u></b></p> <p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p> <p><u>Exemple</u> : suivi régulier des techniques culturelles en autonomie.</p> <p><i>Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du <b>NIVEAU III</b> relèvent des connaissances techniques du <b>BEPA</b> acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.</i></p>	302
<b><u>NIVEAU IV - AGENTS HAUTEMENT QUALIFIES</u></b>	
<p><b><u>Echelon 1</u></b></p> <p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail, dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale, sur le plan technique et économique, des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'équipe. Il peut planifier et organiser le travail d'une équipe de plusieurs employés de façon accessoire et temporaire.</p> <p><u>Exemple</u> : responsable du conditionnement et de l'expédition.</p>	401
<p><b><u>Echelon 2</u></b></p> <p>Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise : relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements et des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique.</p> <p><u>Exemple</u> : responsable d'un chantier de culture.</p> <p><i>Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du <b>NIVEAU IV</b> relèvent des connaissances techniques du <b>BTA</b> acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.</i></p>	402
<b><u>NIVEAU V - AGENTS D'ENCADREMENT</u></b>	
<p><b><u>Echelon 1 - Contremaître</u></b></p> <p>Agent chargé d'une façon permanente de répartir et de surveiller les travaux suivant des directives nettement déterminées.</p>	501
<p><b><u>Echelon 2 - Chef de culture</u></b></p> <p>Agent chargé de diriger les travaux suivant des instructions générales périodiquement établies.</p>	502
<p><b><u>Echelon 3 - Directeur</u></b></p> <p>Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant des directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle.</p>	503

L'attribution des coefficients susvisés au 1er janvier 1997 aux salariés embauchés avant cette date s'effectue en appliquant le tableau de concordance institué en annexe IV de la convention collective.

## SECTION II - Montant des salaires

### **ARTICLE 19 - MONTANT DES SALAIRES**

Le salaire horaire et mensuel afférent à chaque coefficient hiérarchique est fixé par l'annexe I de la présente convention.

(Avenant n° 58 du 12.07.2006) « **ARTICLE 20 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES** »

Sous réserve des dispositions de l'article L 714-1 du Code Rural et notamment de la règle du maintien du droit au repos hebdomadaire, les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés seront payées avec une majoration de 50 % du tarif normal des heures de travail à l'exception du 1<sup>er</sup> mai qui sera payé double.

En outre, l'ouvrier ayant travaillé un jour férié peut bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée égale au temps passé à travailler ce jour.»

### **ARTICLE 21 - REMUNERATION DES JEUNES**

Sous réserve des dispositions de l'article 22, la rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans est égale au salaire minimum de croissance affecté d'un abattement fixé à :

- 20 % avant dix-sept ans ;
- 10 % entre dix-sept et dix-huit ans.

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

A égalité de capacité et de rendement, les jeunes de moins de 18 ans perçoivent le même salaire que les adultes.

### **ARTICLE 22 - REMUNERATION DES APPRENTIS**

Le salaire des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est, suivant l'année d'apprentissage, égal à :

DUREE DU CONTRAT	Taux en % du S.M.I.C.	
	Avant 18 ans	Après 18 ans
<u>PREMIERE ANNEE</u> :		
- 1er semestre .....	15 %	25 %
- 2ème semestre .....	25 %	35 %
<u>DEUXIEME ANNEE</u> :		
- 3ème semestre .....	35 %	45 %
- 4ème semestre .....	45 %	55 %
<u>TROISIEME ANNEE</u> :		
(éventuellement) .....	60 %	70 %

### **ARTICLE 23 - 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.

## SECTION III - Rémunérations en nature

### **ARTICLE 24 - REMUNERATIONS EN NATURE**

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

Elle est fixée forfaitairement de la manière suivante :

#### **Valeur journalière de nourriture :**

- du salarié : deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti
- de l'apprenti : 75 % de deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti.

#### **Valeur mensuelle du logement :**

- du salarié : huit fois le taux horaire du minimum garanti
- de l'apprenti : 75 % de huit fois le taux horaire du minimum garanti.

## SECTION IV - Indemnités de déplacement

### **ARTICLE 25 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT**

Les salariés recrutés pour l'exécution des travaux saisonniers ont droit au remboursement de leurs frais de voyages, aller et retour, au tarif du transport public le moins onéreux, dès lors que leur domicile se trouve situé à plus de vingt kilomètres du siège de l'exploitation, et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

## SECTION IV bis - Primes accessoires du salaire

### **ARTICLE 25 bis - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE**

Dès lors que le salarié justifie d'un an de services continus sur l'exploitation à temps complet ou à temps partiel, lui est allouée une gratification dite de "fin d'année", payée avec le salaire de décembre, et mentionnée sur le bulletin de paie.

Pour les salariés à temps complet, son montant est égal au taux horaire de DECEMBRE par le nombre d'heures normales mensuelles résultant de la durée légale hebdomadaire.



Pour les salariés à temps partiel, son montant est déterminé par la fraction suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'heures travaillées au cours de l'année civile} \times \text{durée normale mensuelle de travail}}{\text{Durée normale annuelle du travail}}$$

En cas de départ en cours d'année, si le salarié justifie d'un an de services continus sur l'exploitation, la gratification est calculée comme ci-dessus, selon l'un ou l'autre cas, mais par référence au salaire horaire du dernier mois de travail, au prorata du nombre de mois ou d'heures travaillées depuis le 1er janvier de l'année en cours.

## SECTION V - Modalités de paiement des salaires

### **ARTICLE 26 - 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.

### **ARTICLE 27 - BULLETIN DE PAIE**

Un bulletin de paie est obligatoirement délivré, lors de chaque paiement, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE 28 - 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.

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle, perçoivent, au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

(Avenant n° 58 du 12.07.2006) « **ARTICLE 29 - MENSUALISATION**

### **A - DEFINITION DES SALARIES MENSUALISES**

« Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, tous les salariés à temps complet ou à temps partiel sont mensualisés à l'exclusion des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs à domicile.

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques.

## **B - PAIEMENT DU SALAIRE AU MOIS**

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151 h 67 (35 heures multiplié par 52 semaines, divisé par 12 mois).

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

## **C - JOURS FERIES CHOMES ET PAYES**

En-dehors du 1<sup>er</sup> mai qui est indemnisé dans les conditions de l'article L 222-6 du Code du Travail, les salariés ont droit, à l'exception du lundi de Pentecôte, à tous les autres jours fériés, chômés et payés (jour de l'An – Lundi de Pâques – 8 mai – Ascension – Fête Nationale – Assomption – Toussaint – 11 Novembre – Noël) lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé et entraînant de ce fait, la perte du salaire.

Sous réserve des dispositions de l'article L.212-16 du Code du Travail, la journée de solidarité prévue par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 est le lundi de Pentecôte.

L'indemnisation des jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> mai est effectuée sur la base de l'horaire habituel du travail ainsi que du taux horaire normal de l'intéressé.

Toutefois, les heures ainsi indemnisées n'entrent pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires, à la différence des heures payées du 1<sup>er</sup> mai. »

## **ARTICLE 30 - INDEMNISATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL** *(abrogé par avenant n° 33 du 08.01.1991)*

(Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident sont désormais régies par l'accord de prévoyance interprofessionnel du 8 janvier 1991 dont le contenu figure en annexe II de la convention).

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

### *(Avenant n° 55 du 17.11.2004)* « **ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL** »

La durée du travail est régie par les dispositions du Code du Travail, du Code Rural, de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de l'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion personnelle de l'emploi en agriculture. »

## **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 et leurs conjoints, ascendants, 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 et ceci, dans les deux jours.

## CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

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

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de la règle suivante, plus favorable aux salariés :

La totalité de la rémunération afférente à chaque période de congés est versée avant le départ en congé, à la demande éventuelle du salarié.

### **ARTICLE 34 - CONGES DE NAISSANCE**

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer, un congé payé de trois jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. *(Avenant n° 55 du 17.11.2004)*  
« A ce congé s'ajoute le congé de paternité de onze jours (ou de dix-huit jours en cas de naissances multiples). »

### **ARTICLE 35 - CONGES SPECIAUX**

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié ..... 4 jours
- Mariage d'un enfant ..... 1 jour
- Décès du conjoint ou d'un enfant ..... 3 jours
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère,  
d'un frère ou d'une sœur ..... 1 jour  
*(Avenant n° 55 du 17.11.2004)*
- « Journée d'appel de préparation à la défense ..... 1 jour ».

*(Avenant n° 55 du 17.11.2004)* « Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au cours d'une période raisonnable en rapport avec l'événement et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. » Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

## CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL

### **ARTICLE 36 - MEDECINE DU TRAVAIL**

Les employeurs doivent adhérer, pour tous leurs salariés et apprentis à un service de médecine du travail dans les conditions des textes en vigueur.

### *(Avenant n° 55 du 17.11.2004)* « **ARTICLE 37 - MATERIEL DE PREMIERS SECOURS**

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible.

Ce matériel doit faire l'objet d'une signalisation par panneaux conformes aux dispositions de l'article R 232-1-13 du Code du Travail et de l'arrêté du 4 novembre 1993. »

**ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Cas de rupture du contrat :

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme (avenant n° 55 du 17.11.2004) « qu'en cas de faute grave, de force majeure ou de justification par le salarié d'une embauche pour une durée indéterminée ; dans ce dernier cas, le préavis prévu par l'article L.122-3-8 alinéa 2 du Code du Travail doit être respecté. »

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L.122-3-5 du Code du Travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

**ARTICLE 39 - CONTRAT A DUREE NON DETERMINEE**

Le contrat de travail, conclu sans détermination de durée, peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par les articles L.122-4 et suivants du Code du Travail et celles des articles L.122-32-1 et suivants qui concernent les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et par les articles L.321-1 et L.321-7, qui concernent le contrôle de l'emploi et les licenciements pour cause économique.

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

Sauf accord entre les parties ou faute grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, la notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat d'un délai-congé fixé à :

**a) En cas de démission**

- . 1 mois, de date à date, ..... s'il s'agit d'un salarié d'exécution permanent, quelle que soit son ancienneté de service ;
- . 3 mois, de date à date, ..... s'il s'agit d'un contremaître ou d'un chef de culture ;
- . 6 mois, de date à date, ..... s'il s'agit d'un directeur, ayant moins de dix ans de présence dans l'exploitation ;
- . 12 mois, de date à date, ..... s'il s'agit d'un directeur, ayant au moins dix ans de présence dans l'exploitation.

**b) En cas de licenciement**

**1/ Salariés d'exécution**

- . 1 mois, de date à date, ..... si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans ;
- . 2 mois, de date à date, ..... si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

**2/ Salariés d'encadrement**

- . 3 mois, de date à date, ..... s'il s'agit d'un contremaître ou d'un chef de culture ;
- . 6 mois, de date à date, ..... s'il s'agit d'un directeur, ayant moins de 2 ans de présence dans l'exploitation ;
- . 12 mois, de date à date, ..... s'il s'agit d'un directeur, ayant au moins 2 ans de présence dans l'exploitation.

## **ARTICLE 40 - DEROGATIONS**

Par dérogation aux règles qui précèdent :

**a)** S'il s'agit d'un salarié marié, logé avec sa famille, la dénonciation du contrat du fait de l'une ou l'autre des parties, doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de trois mois.

Toutefois, si le salarié démissionnaire, au moment de la dénonciation, prouve qu'il est en mesure de libérer le logement avant l'expiration de ce délai de trois mois, la durée du préavis auquel il est tenu, sans pouvoir être inférieure à celle visée à l'article précédent, est limitée au temps qui s'écoule entre la date de dénonciation du contrat et celle où la libération du logement est effective.

Dans tous les cas, le salarié démissionnaire ou congédié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur doit libérer le local dès que son contrat de travail est venu à expiration.

**b)** Toute démission ou licenciement au cours ou à l'issue de la période d'essai visée à l'article 13 ci-dessus, prend effet, s'il s'agit d'un agent d'exécution, à la fin de la journée de travail consécutive à celle au cours de laquelle notification verbale en a été faite et, s'il s'agit d'un contremaître, chef de culture ou directeur, après un préavis d'un mois.

**c)** Tout salarié congédié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son nouvel employeur subordonne son embauchage à son entrée avant l'expiration du préavis, il peut cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

## **ARTICLE 41 - DOMMAGES-INTERETS**

Si les délais de préavis, fixés aux articles 39 et 40 qui précèdent, ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée, une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des avantages 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 42 - LIBERTES POUR RECHERCHE D'EMPLOI**

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 six jours, à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

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

## *(Avenant n° 55 du 17.11.2004)* « **ARTICLE 43 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT** »

Le salarié licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à l'indemnité prévue par les articles L 122-9 et R 122-2 du Code du Travail.

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

#### **ARTICLE 43 bis - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE**

Les salariés mensualisés quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole ou de bénéfice de dispositions légales ou réglementaires accordant dès l'âge de 60 ans la pension de vieillesse au taux normalement applicable à 65 ans, ou encore de départ volontaire en préretraite à 60 ans) auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise à :

- un mois de salaire ..... après 10 ans,
- un mois et demi de salaire ..... après 15 ans,
- deux mois de salaire ..... après 20 ans,
- deux mois et demi de salaire ..... après 30 ans.

Le salaire à prendre en considération est celui défini par l'article 43 ci-dessus.

Lorsque le salarié est logé par l'employeur, l'indemnité de départ en retraite est versée au salarié le jour où il quitte le logement sauf accord entre les parties.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

#### **ARTICLE 44 - ATTESTATION**

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

#### **ARTICLE 45 - 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 de la section II du chapitre III du titre II du Livre III du Code du Travail relative au reclassement des travailleurs handicapés et à l'emploi obligatoire des mutilés de guerre ainsi qu'aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant les travailleurs handicapés.

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

#### **ARTICLE 46 - TRAVAUX DE NUIT**

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

Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans (*avenant n° 55 du 17.11.2004*) « et entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans. »

## **CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **ARTICLE 47 - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Le temps consacré par les apprentis aux enseignements et activités pédagogiques est rémunéré comme temps de travail.

Les employeurs doivent accorder les libertés nécessaires prévues à l'article L.117 bis-1 et suivants du Code du Travail, notamment pour :

- la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète,
- la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage,
- la préparation aux dites épreuves, à concurrence de 5 jours ouvrables payés, à prendre dans le mois qui précède les épreuves du diplôme de l'enseignement technique prévues au contrat.

Tout salarié a droit au bénéfice du congé de formation professionnelle continue dans les conditions prévues aux articles L.931-1 et suivants du Code du Travail (*avenant n° 55 du 17.11.2004*) « et bénéficie plus généralement des dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 dans les conditions fixées par celle-ci et par les accords propres au secteur agricole. »

## **CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

### (*Avenant n° 55 du 17.11.2004*) « **ARTICLE 48 - DISPOSITIONS GENERALES** »

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE 49 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

Dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoirement institué.

Le CHSCT est obligatoire dès lors que l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent, dans le cadre de leurs moyens propres, les attributions des membres salariés du CHSCT. Les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail doivent être évoquées lors de leurs réunions avec l'employeur.

## **ARTICLE 50 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

Les employeurs sont tenus de s'affilier, pour tous leurs salariés d'exécution, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricoles CAMARCA – AGRICA.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes 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 figurera en annexe dans la convention collective. »

## **CHAPITRE XV (ex XVI) - DISPOSITIONS D'APPLICATION**

### **ARTICLE 51 (ex 55) - AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention annule toute convention ou accord collectif antérieurs.

FAIT AU MANS, le 31 MAI 1974.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Union Syndicale des Horticulteurs, Fleuristes et Pépiniéristes de la Sarthe,  
M. BIGOT
- Pour l'Union départementale des Syndicats C.F.D.T.,  
M. ROCHARD
- Pour l'Union départementale des Syndicats Ouvriers C.G.T.,  
M. SAMOYAU
- Pour la Fédération Nationale des Syndicats des Ouvriers Agricoles Indépendants,  
M. LANDEAU
- Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles,  
M. AUCLAIR
- Pour l'Union départementale des Syndicats F.O. (*adhésion le 29 novembre 1996*),  
M. CORBIN
- Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.  
(*adhésion le 14 août 1998*),  
Mme DUBOIS



**BAREME DES REMUNERATIONS**  
**FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 18 ET 19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

*(Avenant n° 59 du 05.07.2007)*

**SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS**

EMPLOIS	COEF	SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2007	
<b><u>NIVEAU I - AGENTS D'EXECUTION</u></b>			<b>(151 H 67)</b>
◆ Echelon 1 .....	101	8,44 €	1 280,09 €
◆ Echelon 2 .....	102	8,47 €	1 284,64 €
<b><u>NIVEAU II - AGENTS SPECIALISES</u></b>			
◆ Echelon 1 .....	201	8,51 €	1 290,71 €
◆ Echelon 2 .....	202	8,55 €	1 296,78 €
<b><u>NIVEAU III - AGENTS QUALIFIES</u></b>			
◆ Echelon 1 .....	301	8,59 €	1 302,85 €
◆ Echelon 2 .....	302	8,63 €	1 308,91 €
<b><u>NIVEAU IV - AGENTS HAUTEMENT QUALIFIES</u></b>			
◆ Echelon 1 .....	401	8,67 €	1 314,98 €
◆ Echelon 2 .....	402	8,93 €	1 354,41 €
<b><u>NIVEAU V - AGENTS D'ENCADREMENT</u></b>			
◆ Echelon 1 - CONTREMAITRE .....	501	9,45 €	1 433,28 €
◆ Echelon 2 - CHEF DE CULTURE .....	502	11,14 €	1 689,60 €
◆ Echelon 3 - DIRECTEUR .....	503	14,72 €	2 232,58 €

**ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 8 JANVIER 1991**  
**RELATIF A LA GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT**  
**DES SALAIRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ELEVAGE,**  
**DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERS, DES CHAMPIGNONNIERS,**  
**DES ENTREPRISES DE BATTAGES ET DE TRAVAUX AGRICOLES**  
**ET DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE DE LA SARTHE**

*(modifié par avenants n° 1 du 12.09.1997, n° 2 du 20.06.2002 et n° 3 du 14.03.2006)*

--o-O-o--

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Sarthe,
- le Syndicat Horticole et Maraîcher de la Sarthe,
- l'Union Syndicale des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Sarthe,
- le Syndicat des Champignonnistes de la Sarthe,
- l'Union Départementale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de la Sarthe,
- l'Union Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de la Sarthe,

d'une part, et,

- le Syndicat Départemental C.F.D.T. de la Sarthe,
- l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. - F.O. de la Sarthe,

d'autre part,

- considérant que l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988 a rendu applicable aux salariés de l'Agriculture, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978,
- considérant que l'article 7 de l'accord national interprofessionnel susvisé, relatif à l'indemnisation des salariés en cas de maladie ou d'accident s'applique depuis le 1er janvier 1989 aux salariés agricoles ne bénéficiant pas d'une convention ou d'un accord collectif instituant une garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident,
- considérant que cet article s'appliquera également à compter du 1er janvier 1991 aux salariés agricoles qui bénéficient déjà d'une convention ou d'un accord collectif instituant soit une garantie de salaire due par l'employeur en cas de maladie ou d'accident, soit un régime de Prévoyance versant des indemnités journalières ou des rentes complémentaires à celles prévues par les régimes obligatoires d'assurances sociales ou d'assurance contre les accidents du travail,

sont convenues de ce qui suit :

*(Avenant n° 3 du 14.03.2006) « **ARTICLE UN***

Sous réserve des dispositions spécifiques aux salariés mentionnés à l'article quatre, le présent accord concerne les salariés des exploitations :

- de polyculture, viticulture et élevage,
- de maraîchage,
- d'horticulture et de pépinières,
- des champignonnières,
- des entreprises de travaux agricoles et forestiers,
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

de la Sarthe. »

## **ARTICLE DEUX**

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés visés à l'article 1 bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- . d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité,
- . d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles,
- . d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne :

**a)** Ils reçoivent 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales jusqu'au 135<sup>ième</sup> jour d'arrêt et 75 % du même salaire du 136<sup>ième</sup> jour jusqu'à la fin du versement des indemnités journalières légales.

En cas d'invalidité, ils reçoivent 80 % du salaire susmentionné.

**b)** Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail proprement dit (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle,

- du quatrième jour d'absence (du quatrième au dixième inclus à la charge des salariés, et à partir du onzième à la charge des employeurs) dans les autres cas (maladie non professionnelle, accident de trajet et accident de la vie privée).

**c)** Pour le calcul des indemnités dues à l'occasion de l'arrêt du travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable à l'alinéa a).

En cas d'arrêts successifs pour maladie et accident du travail ou assimilés, il est tenu compte du plafond le plus favorable dans la limite des droits de la catégorie Accident du Travail.

**d)** Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des assurances sociales agricoles. Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse, pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

**e)** La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'exploitation ou entreprise. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

**f)** L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

**g)** Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## **ARTICLE TROIS**

La gestion de la garantie de ressources est assurée par AGRICA/CAMARCA Prévoyance.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2002 et pendant une durée de trois années, les taux de cotisations finançant la garantie de ressources sont les suivants :

	Part patronale	Part ouvrière	Total
Incapacité temporaire	0,36 %	0,27 %	0,63 %
Incapacité permanente	0,27 %	0,06 %	0,33 %
<b><u>TOTAL</u></b>	<b>0,63 %</b>	<b>0,33 %</b>	<b>0,96 %</b>

La cotisation salariée ne couvre que les prestations résultant de la maladie, des accidents de trajet et de la vie privée et à l'exclusion des charges sociales correspondant à la garantie.

Pour les cadres, la gestion de la garantie de ressources est assurée par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles (C.P.C.E.A.).

(Avenant n° 3 du 14.03.2006) « **ARTICLE QUATRE**

Les salariés soumis à la Convention Collective Nationale de Prévoyance des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952 sont indemnisés aux taux fixés par l'article 20 de ladite convention.

Pour ces salariés, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, les taux de cotisations finançant la garantie de ressources du quatrième au vingtième jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée sont les suivants :

	Part salariale (en pourcentage)	Part patronale (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Du quatrième au dixième jour d'arrêt			
• tranche A	0,17	0,01	0,18
• tranche B	0,29	0,02	0,31
Du onzième au vingtième jour d'arrêt			
• tranche A	0,01	0,11	0,12
• tranche B	0,02	0,27	0,29

Pour les salariés susmentionnés, la gestion de la garantie de ressources est assurée par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles (CPCEA) - 21 rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS CEDEX 08 ».

**ARTICLE CINQ**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur, pour une durée de trois années, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2002.

Elles s'appliqueront aux arrêts de travail en cours à cette date.

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, 12 rue Ferdinand de Lesseps, 72013 LE MANS CEDEX 2.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord examineront au moins tous les cinq ans, sur la base des résultats communiqués chaque année par AGRICA/CAMARCA-Prévoyance, le choix qu'ils ont fait de cet organisme assureur. A cette occasion, ils décideront soit de renouveler l'accord d'adhésion conclu avec ledit organisme, soit d'adhérer à un autre organisme de gestion du risque maladie ou accident.

En cas de changement d'organisme assureur, les partenaires rechercheront avec le nouvel organisme les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date dudit changement.

**ARTICLE SIX**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans son champ professionnel d'application.

FAIT AU MANS, le 8 janvier 1991.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Sarthe,  
M. LEFEBVRE
- Pour le Syndicat Horticole et Maraîcher de la Sarthe,  
M. HERMANGE
- Pour l'Union Syndicale des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Sarthe,  
M. BIGOT
- Pour le Syndicat des Champignonnistes de la Sarthe,  
M. PIERRAT
- Pour l'Union Départementale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de la Sarthe,  
M. MOUSSET
- Pour l'Union Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de la Sarthe,  
M. COUDRAY
- Pour le Syndicat Départemental C.F.D.T. de la Sarthe,  
M. LEFOL
- Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. - F.O. de la Sarthe,  
M. CORBIN

**ACCORD RELATIF A LA GARANTIE DECES**

(Avenant n° 37 du 18.11.1993 modifié par avenant n° 39 du 21.03.1995)

ENTRE :

- l'Union syndicale des horticulteurs de la Sarthe, d'une part, et,

- le Syndicat C.F.D.T de l'Agro-alimentaire de la Sarthe,  
- l'Union départementale des syndicats C.G.T.-F.O.,  
- l'Union départementale des syndicats C.G.T.,  
- le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.G.C., d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE PREMIER** - Le personnel des exploitations horticoles et des pépinières de la Sarthe est affilié au régime de prévoyance de la C.A.M.A.R.C.A.-Prévoyance relatif à la garantie-décès.

**ARTICLE DEUXIEME** - La cotisation d'adhésion au dit régime est supportée à cinquante pour cent par l'employeur et à cinquante pour cent par le salarié.

**ARTICLE TROISIEME** - La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er novembre 1993.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord examineront au moins tous les cinq ans, sur la base des résultats communiqués par la C.A.M.A.R.C.A.-Prévoyance, le choix qu'ils ont fait de cet organisme assureur. A cette occasion, ils décideront soit de renouveler l'accord d'adhésion conclu avec ledit organisme, soit d'adhérer à un autre organisme de gestion du risque décès.

**ARTICLE QUATRIEME** - Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Sarthe, 38 avenue de la Préfecture au MANS.

FAIT AU MANS, le 18 novembre 1993.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Union syndicale des horticulteurs de la Sarthe,  
M. BIGOT
- Pour le Syndicat C.F.D.T de l'Agro-alimentaire de la Sarthe,  
M. HOUTTEVILLE
- Pour l'Union départementale des syndicats C.G.T.-F.O.,  
M. CORBIN
- Pour l'Union départementale des syndicats C.G.T.,  
M. SAMOYAU
- Pour le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.G.C.,  
M. THUILLOT

**TABLEAU DE CONCORDANCE**  
**EN APPLICATION DE L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

*(Avenant n° 43 du 19.09.1996)*

<b>Coefficients applicables jusqu'au 31 décembre 1996</b>	<b>Coefficients applicables à compter du 1er janvier 1997</b>
125	101 102
130	201 202
135	301 302
142	401
152	402
158 - 170	501
205	502
280	503