

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 28 JANVIER 1969
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS HORTICOLES
ET DES PEPINIERES DE LA VENDEE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 16 juin 1971 (Journal officiel du 27 juillet 1971)

TABLE DES MATIERES

☆☆☆☆☆☆☆☆

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	IV
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL	1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION.....	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	2
CHAPITRE II - DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION.....	2
ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION	2
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	2
ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS.....	2
ARTICLE 7 - CONFLITS INDIVIDUELS	3
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	3
ARTICLE 8 - LIBERTE D'OPINION	3
ARTICLE 9 - PROPAGANDE	3
ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE	3
ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX	3
ARTICLE 12 - DROIT D'AFFICHAGE.....	4
ARTICLE 13 - DELEGUES DU PERSONNEL.....	4
ARTICLE 13 bis - COMITES D'ENTREPRISE.....	4
CHAPITRE V - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI	4
ARTICLE 14 - PERIODE D'ESSAI.....	4
ARTICLE 15 - CONTRAT DE TRAVAIL	5
ARTICLE 16 - SUSPENSION	5
ARTICLE 17 - REINTEGRATION	5
ARTICLE 18 - FEMMES EN COUCHES ET MILITAIRES	6
CHAPITRE VI - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	6
SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ..	6
ARTICLE 19 - DEFINITION DES EMPLOIS	6
ARTICLE 19 bis - GRILLE DE RACCORDEMENT	9
SECTION II - MONTANT DES SALAIRES	9
ARTICLE 20 - MONTANT DES SALAIRES	9
ARTICLE 21 - JEUNES SALARIES.....	9
ARTICLE 22 - APPRENTIS (*)	10

ARTICLE 23 - (<i>abrogé par avenant n° 4 du 04.06.1970</i>).....	10
ARTICLE 24 - SALAIRES DES TACHERONS	10
SECTION III - REMUNERATION EN NATURE	10
ARTICLE 25 - REMUNERATION EN NATURE.....	10
SECTION IV - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	11
ARTICLE 26 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT.....	11
SECTION V - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	11
ARTICLE 27 - PERIODICITE DE LA PAIE	11
ARTICLE 28 - BULLETIN DE PAIE	12
ARTICLE 29 - POLYVALENCE	12
ARTICLE 30 - POLYVALENCE	12
SECTION VI - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	12
ARTICLE 31 - PRIMES.....	12
ARTICLE 31 bis – MENSUALISATION (<i>abrogé par avenant n° 46 du 15.01.1991</i>).....	13
CHAPITRE VII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES	13
ARTICLE 32 - DUREE DU TRAVAIL (*)	13
ARTICLE 33 - REPOS HEBDOMADAIRE	14
ARTICLE 34 - ABSENCES.....	14
CHAPITRE VIII - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX.....	14
ARTICLE 35 - CONGES PAYES	14
ARTICLE 36 - CONGES DE NAISSANCE	14
ARTICLE 37 - CONGES SPECIAUX.....	14
CHAPITRE IX - MEDECINE DU TRAVAIL.....	15
ARTICLE 38 - MEDECINE DU TRAVAIL.....	15
ARTICLE 39 - SOINS DE PREMIERE URGENCE	15
CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT.....	15
ARTICLE 40 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE.....	15
ARTICLE 41 - CONTRAT SANS DETERMINATION DE DUREE	15
ARTICLE 42 - (<i>abrogé par avenant n° 17 du 25.11.1975</i>).....	16
ARTICLE 43 - DEROGATIONS	16
ARTICLE 44 - DOMMAGES - INTERETS	16
ARTICLE 45 - LIBERTE.....	16
ARTICLE 46 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	17
ARTICLE 47 - ATTESTATION.....	17
ARTICLE 48 - CHANGEMENT DU CHEF D'EXPLOITATION.....	17
CHAPITRE XI - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES.....	17
ARTICLE 49 - TRAVAIL DE NUIT	17

CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	18
ARTICLE 50 - APPRENTISSAGE	18
ARTICLE 50 bis - EMPLOI DES HANDICAPES	18
CHAPITRE XIII - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	18
ARTICLE 51 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS	18
CHAPITRE XIV - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS	18
ARTICLE 52 - HYGIENE	18
ARTICLE 53 - VESTIAIRES ET DOUCHES	19
ARTICLE 54 - SECURITE DU PERSONNEL	19
ARTICLE 55 - APPAREILS	19
ARTICLE 56 - PRODUITS DANGEREUX	19
ARTICLE 57 - TRAVAIL DANS LES PUIITS, CUVES, FOSSES	19
ARTICLE 58 - INTEMPERIES	20
ARTICLE 59 - EXPLOSIFS	20
CHAPITRE XV - RETRAITE	20
ARTICLE 60 - ALLOCATION	20
ARTICLE 61 - ALLOCATION	20
ARTICLE 62 - ASSIETTE ET TAUX	20
CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS	21
ARTICLE 63 - AVANTAGES ACQUIS	21
CHAPITRE XVII - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION	21
ARTICLE 64 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	21

ANNEXE1 - BAREME DES REMUNERATIONS

**ANNEXE2 - ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 9 SEPTEMBRE 1999
(salariés non cadres)**

**ANNEXE3 - ACCORD COLLECTIF DU 1^{er} MARS 1994 INSTAURANT UNE COTISATION PARITAIRE DESTINEE A
FINANCER L'ASSOCIATION VENDEENNE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN AGRICULTURE
(A.V.E.F.A.)**

ANNEXE4 - ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 10 MARS 2006 (salariés cadres)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 28 janvier 1969 concernant les salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la VENDEE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 12.06.1969	Salaires au 16.06.69 + Article 35
Avenant n° 2 du 13.11.1969	Salaires au 1.10.69 + Article 62
Avenant n° 3 du 06.04.1970	Salaires au 1.03.70 + Articles 32 et 50
Avenant n° 4 du 04.06.1970	Abrogation de l'Article 23
Avenant n° 5 du 30.09.1970	Salaires au 1.07.70
Avenant n° 6 du 19.02.1971	Salaires au 1.01.71 + Articles 21 et 62
Avenant n° 7 du 23.04.1971	Salaires au 1.04.71
Avenant n° 8 du 27.07.1971	Salaires au 1.07.71
Avenant n° 9 du 05.01.1972	Salaires au 1.12.71 + Article 58
Avenant n° 10 du 15.06.1972	Salaires au 1.05.72
Avenant n° 11 du 31.07.1972	Salaires au 1.07.72 + Création d'un Article 31 bis
Avenant n° 12 du 08.01.1973	Salaires au 1.11.72 + Articles 11, 19, 22, 25, 32 et 33
Avenant n° 13 du 08.03.1973	Salaires au 1.02.73 + Article 31 bis 4)
Avenant n° 14 du 01.10.1973	Salaires au 1.07.73 et 1.10.73 + Article 19
Avenant n° 15 du 17.09.1974	Salaires au 1.09.74 + Article 32
Avenant n° 16 du 28.04.1975	Salaires au 1.04.75
Avenant n° 17 du 25.11.1975	Salaires au 1.11.75 + Articles 19 - A, 31, 32, 41, 46, 50 et 62 + Abrogation de l'Article 42
Avenant n° 18 du 09.08.1976	Salaires au 1.07.76
Avenant n° 19 du 07.10.1976	Salaires au 1.10.76
Avenant n° 20 du 12.01.1977	Salaires au 1.01.77
Avenant n° 21 du 29.08.1977	Salaires au 1.08.77 et 1.11.77 + Article 31
Avenant n° 22 du 23.01.1978	Salaires au 1.01.78
Avenant n° 23 du 26.06.1978	Salaires au 1.07.78
Avenant n° 24 du 07.12.1978	Salaires au 1.12.78
Avenant n° 25 du 14.05.1979	Salaires au 1.04.79 et 1.07.79
Avenant n° 26 du 03.01.1980	Salaires au 1.01.80
Avenant n° 27 du 05.08.1980	Salaires au 1.07.80
Avenant n° 28 du 09.12.1980	Salaires au 1.12.80
Avenant n° 29 du 28.01.1981	Article 22
Avenant n° 30 du 17.06.1981	Article 19 - B
Avenant n° 31 du 17.06.1981	Salaires au 1.06.81
Avenant n° 32 du 27.11.1981	Salaires au 1.11.81

Avenant n° 33 du 01.07.1982	Salaires au 1.07.82
Avenant n° 34 du 12.07.1982	Articles 22, 31 c), 31 bis et 32 b)
Avenant n° 35 du 23.12.1982	Salaires au 1.12.82 - 1.03.83 - 1.06.83 et 1.10.83
Avenant n° 36 du 08.03.1984	Salaires au 1.03.84 - 1.07.84 et 1.10.84
Avenant n° 37 du 26.03.1984	Article 17
Avenant n° 38 du 31.10.1984	Intitulé de la convention + Suppression des termes "entreprises de jardins" dans tous les articles de la convention et notamment des articles 1 et 11
Avenant n° 39 du 19.12.1984	Salaires au 1.01.85 - 1.04.85 - 1.07.85 et 1.10.85
Avenant n° 40 du 23.01.1986	Salaires au 1.02.86 - 1.06.86 et 1.10.86
Avenant n° 41 du 23.01.1986	Article 1er
Avenant n° 42 du 21.01.1987	Salaires au 1.02.87 - 1.06.87 et 1.10.87
Avenant n° 43 du 30.03.1988	Salaires au 1.03.88 - 1.06.88 et 1.10.88
Avenant n° 44 du 18.01.1989	Salaires au 1.03.89 - 1.06.89 et 1.10.89
Avenant n° 45 du 17.01.1990	Salaires au 1.03.90 - 1.06.90 et 1.10.90
Avenant n° 46 du 15.01.1991	Abrogation de l'article 31 bis (Accord Collectif de Prévoyance)
Avenant n° 47 du 15.01.1991	Préambule + Articles 8, 37, 59 + Création des Articles 13 bis, 50 bis et 64 et du Chapitre XVII
Avenant n° 48 du 14.02.1991	Salaires au 1.03.91 - 1.06.91 et 1.10.91
Avenant n° 49 du 24.01.1992	Salaires au 1.03.92 - 1.06.92 et 1.10.92 + Salaire du coefficient 125 au 1.03.92
Avenant n° 50 du 24.01.1992	Article 19
Avenant n° 51 du 30.07.1992	Salaire du coefficient 125 au 1.07.92
Avenant n° 52 du 25.01.1993	Salaires au 1.03.93 - 1.06.93 et 1.10.93 + Salaire du coefficient 125 au 1.01.93
Avenant n° 53 du 07.07.1993	Salaire du coefficient 125 au 1.07.93
Avenant n° 54 du 01.03.1994	Salaires au 1.03.94 et 1.07.94 + Salaire du coefficient 125 au 1.03.94
Avenant n° 55 du 01.07.1994	Salaire du coefficient 125 au 1.07.94
Avenant n° 56 du 09.02.1995	Salaires au 1.02.95 et 1.07.95 + Salaire du coefficient 125 au 1.07.94
Avenant n° 57 du 01.07.1995	Salaire du coefficient 125 au 1.07.95
Avenant n° 58 du 14.12.1995	Article 19 (Classification des emplois non cadres)
Avenant n° 59 du 14.12.1995	Salaires des emplois non cadres au 1.01.96
Avenant n° 60 du 04.07.1996	Création d'un Article 19 bis (grille de raccordement)
Avenant n° 61 du 04.07.1996	Salaires des emplois non cadres au 1.07.96
Avenant n° 62 du 17.04.1997	Salaires des emplois non cadres au 1.05.97
Avenant n° 63 du 10.06.1998	Articles 19 et 22
Avenant n° 64 du 09.09.1999	Salaires au 1.10.99
Avenant n° 65 du 09.09.1999	Articles 31 et 37
Avenant n° 66 du 04.07.2000	Salaires au 1.07.00
Avenant n° 67 du 03.07.2001	Salaires au 1.07.01
Avenant n° 68 du 09.07.2002	Salaires au 1.07.02

Avenant n° 69 du 10.07.2003	Salaires au 1.07.03 <i>(arrêté d'extension du 23.09.2003 paru au RAA du mois d'octobre 2003)</i>
Avenant n° 70 du 06.07.2004	Salaires au 1.07.04 <i>(arrêté d'extension du 30.09.2004 paru au RAA du mois d'octobre 2004)</i>
Avenant n° 71 du 06.07.2005	Salaires au 1.07.05 <i>(arrêté d'extension du 30.12.2005 paru au RAA du mois de janvier 2006)</i>
Avenant n° 72 du 04.07.2006	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 14.09.2006 paru au RAA du mois d'octobre 2006)</i>
Avenant n° 73 du 03.07.2007	Salaires au 1.07.07 <i>(arrêté d'extension du 26.11.2007 paru au RAA du mois de novembre 2007)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 28 JANVIER 1969
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS HORTICOLES
ET DES PEPINIERS DE LA VENDEE**

o0°0o

En application des articles L.133-1 et suivants du Code du Travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- Le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,
- Le Syndicat des ouvriers agricoles C.F.D.T. de la Vendée,
- L'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T.,
- L'Union départementale des syndicats C.G.T. - F.O.,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles,
- L'Union départementale C.F.T.C. de la Vendée (*adhésion le 2 mai 1988*),

d'une part et,

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 d'exécution et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée.

Les entreprises qui ont une activité mixte, susceptible de relever de plusieurs conventions, appliquent celle afférente à leur activité principale.

L'activité principale est déterminée en fonction du nombre d'heures déclaré à la Mutualité Sociale Agricole au cours de l'année précédente. ()*

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissements 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.

(*) Cet alinéa reproduit en italique est exclu de l'extension.

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 Vendée, 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 DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du lendemain du jour de son dépôt au Greffe du Tribunal compétent.

ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION

La demande en révision ou la dénonciation peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires 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 ou la nouvelle convention, dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée.

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 Vendée, 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 et en cas d'échec de la médiation, à un Comité d'Arbitrage, composée du médiateur, d'un agent du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et d'un agent de la Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt.

La sentence arbitrale est prise à la majorité des voix et n'est susceptible d'autre recours que celui porté devant la Cour Supérieure d'Arbitrage prévu par la loi.

ARTICLE 7 - CONFLITS INDIVIDUELS

Les conflits individuels résultant de l'application des clauses de la présente convention, peuvent à l'initiative du Service 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 l'Inspecteur 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, partie à la présente convention.

Ces représentants sont choisis, pour chaque affaire, par l'inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, sur une liste de six noms, établie par chacune des organisations syndicales intéressées.

Cette commission est consultée dans les conditions de l'article 23 suivant, pour la fixation des taux d'abattement de la rémunération des ouvriers à capacité réduite.

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, l'origine sociale, la nationalité ou l'ethnie, et le sexe, 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 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, distribution ou collage de tracts, affiches...

ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE

D'une façon générale, les employeurs, salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions de la loi du 27 avril 1956, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

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.

Les absences en résultant ne donnent lieu ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte, sauf quand il s'agit des réunions de la Commission Mixte instituée par la loi du 11 février 1950.

En pareil cas, les ouvriers horticoles et pépiniéristes non cadres, reçoivent une indemnité forfaitaire égale, par réunion, à cinq fois le salaire horaire afférent au coefficient 115. Cette indemnité leur est versée à l'issue de la réunion, par le syndicat d'employeurs, signataire de la présente convention, ce dernier ne pouvant en aucun cas être amené à prendre en charge, par réunion, un volume d'indemnités supérieur à vingt cinq fois le salaire horaire afférent au coefficient 115.

ARTICLE 12 - DROIT D'AFFICHAGE

En dehors des heures de travail, les salariés de l'exploitation ont droit d'afficher et de consulter, dans les vestiaires, des communications d'ordre professionnel et syndical.

Dans les mêmes conditions, ils ont la faculté de collecter des cotisations syndicales et de se réunir pour des échanges de vue strictement professionnels et syndicaux.

ARTICLE 13 - DELEGUES DU PERSONNEL

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

ARTICLE 13 bis - COMITES D'ENTREPRISE

Les Comités d'Entreprise sont constitués, conformément à la législation en vigueur, dans les entreprises d'au moins 50 salariés si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Afin d'assurer le financement des activités sociales et culturelles gérées par le Comité, celui-ci doit bénéficier d'une contribution de l'employeur qui ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées par l'employeur au fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise.

Cette contribution s'ajoute à la subvention de fonctionnement de l'institution d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

CHAPITRE V - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI

ARTICLE 14 - PERIODE D'ESSAI

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

a) Salariés d'exécution

La durée de la période d'essai est fixée à un mois de date à date. 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 de l'emploi correspondant à ses capacités professionnelles réelles.

b) Apprentis

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.

c) Agents d'encadrement

La durée de la période d'essai est fixée à quatre mois de date à date pour les contremaîtres et six mois pour les chefs de cultures.

ARTICLE 15 - CONTRAT DE TRAVAIL

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 écrit, 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. S'il s'agit d'un agent d'encadrement, le contrat précise en outre, les fonctions de cet agent.

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

ARTICLE 16 - SUSPENSION

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 17 - REINTEGRATION

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

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

Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de six mois dans l'année civile, il peut être mis fin, de ce fait, au contrat de travail, sous réserve de l'application, le cas échéant, des dispositions du Code du Travail relatives à la procédure et aux indemnités de licenciement (articles L.122-9 et R.122-1 du Code du Travail).

Dans le cas où la résiliation du contrat incombe à l'employeur, le salarié bénéficie de la priorité d'embauche pendant les six mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de sa blessure.

Pendant cette période, son employeur est tenu de l'aviser de toute vacance d'emploi correspondant à ses aptitudes.

2 - Lorsque l'indisponibilité du salarié résulte d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet 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.

3 - Pour le remplacement du salarié malade ou accidenté, un contrat à durée déterminée peut être conclu. Conformément à l'article D.121-3 du Code du Travail, ce contrat doit préciser le nom et la qualification du salarié remplacé.

ARTICLE 18 - FEMMES EN COUCHES ET MILITAIRES

Les effets des contrat 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 VI - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 19 - DEFINITION DES EMPLOIS

Les différents emplois occupés par les salariés, de l'un ou l'autre sexe, sont classés en catégories et affectés de coefficients hiérarchiques dans les conditions ci-après :

PREAMBULE

Article 1 : La classification des emplois se détermine par le niveau de compétence, la capacité d'initiative et la rapidité d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches d'un poste donné.

Article 2 : Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer occasionnellement les travaux des classifications inférieures sans baisse de rémunération.

Article 3 : Tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification.

Article 4 : Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 2 mois, renouvelable une fois, 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.

NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES

Echelon 1

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux; à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.

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.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

- Surveillance du climat (écran ordinateur).

031

Echelon 2

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation sous contrôle à posteriori de l'employeur.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

- Suivi régulier en autonomie et traitement phytosanitaire de manière autonome.

032

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

NIVEAU IV - AGENTS HAUTEMENT QUALIFIES

Echelon 1

Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine, pour, au delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

- Responsable de conditionnement et expédition.

041

Echelon 2

Emploi relevant de l'échelon 1 mais pour lequel le titulaire peut se voir confier la responsabilité de toutes les fonctions techniques ou de gestion de l'entreprise (relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités ...)

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation accessoire et temporaire du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

- Responsable de chantier de cultures.

042

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

PERSONNEL D'ENCADREMENT

Contremaître

Agent qui exerce de façon permanente des fonctions d'encadrement, chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant des directives journalières nettement déterminées, à moins que la permanence des travaux n'y supplée.

185

Chef de culture

Agent chargé de diriger les travaux suivant les instructions générales, périodiquement établies.

278

ARTICLE 19 bis - GRILLE DE RACCORDEMENT

Le reclassement des salariés actuellement occupés dans les exploitations interviendra dans les conditions fixées à l'article 19, étant précisé qu'en aucun cas celui-ci ne devra entraîner une diminution de leurs salaires qui devront donc être maintenus à leurs niveaux s'ils se trouvaient être supérieurs aux salaires minima conventionnels de leurs nouvelles classifications.

La grille de raccordement suivante se présente comme un outil dont les employeurs et salariés peuvent s'inspirer pour arrêter leurs décisions en fonction de l'emploi occupé.

	Ancienne numérotation	Nouvelle numérotation
NIVEAU I	115	011 012
NIVEAU II	125	021 022
NIVEAU III	135	031 032
NIVEAU IV	150	041 042

SECTION II - Montant des salaires

ARTICLE 20 - MONTANT DES SALAIRES

Le salaire horaire afférent à chaque coefficient hiérarchique est égal au produit de la valeur monétaire du point hiérarchique, fixée en annexe I, par le coefficient hiérarchique.

ARTICLE 21 - JEUNES SALARIES

Sous réserve des dispositions de l'article 49 et des textes relatifs à l'obligation scolaire, la rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans, subit, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal à :

- 20 % si le salarié est âgé de seize ans,
- 10 % si le salarié est âgé de dix-sept ans,

de la rémunération de l'adulte afférente à l'emploi occupé.

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

ARTICLE 22 - APPRENTIS (*)

La rémunération des jeunes gens et jeunes filles, titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré est, suivant l'année d'apprentissage, égale à :

- première année : 30 %
- deuxième année : 54 % de celle correspondant au coefficient 011.

L'ancien apprenti titulaire du certificat d'aptitude à la profession agricole (CAPA) bénéficie d'une rémunération au moins égale au salaire horaire de l'ouvrier au coefficient 012.

Si le temps de présence passé aux cours théoriques de formation professionnelle venait à être rémunéré, en tout ou en partie, par une autre personne que l'employeur, les signataires se rencontreraient en commission mixte afin d'arrêter une nouvelle rédaction du présent article.

ARTICLE 23 - (abrogé par avenant n° 4 du 04.06.1970)

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.

En aucun cas, la rémunération d'une tâche ne peut être inférieure à celle qui serait versée à un travailleur rémunéré au temps, exécutant la même tâche dans des conditions normales.

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

SECTION III - Rémunération en nature

ARTICLE 25 - REMUNERATION EN NATURE

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

En règle générale, les différentes fournitures ou denrées sont estimées à la valeur fixée par les arrêtés préfectoraux en vigueur concernant l'application du statut des baux ruraux ou, à défaut, au prix à la production si elles proviennent de l'exploitation, au prix à la consommation dans le cas contraire. Toutefois, sont évalués forfaitairement le prix de la nourriture, celui du logement et de ses accessoires.

1 - Le prix journalier de la nourriture de l'apprenti ou du salarié, et éventuellement des membres de la famille de ce dernier, nourris par l'employeur, est fixé à deux fois et demie le salaire horaire afférent au coefficient 100 par personne nourrie.

Il est réduit à une fois ce même salaire s'il s'agit d'un enfant de moins de cinq ans et à deux fois s'il s'agit d'un enfant âgé de cinq à dix ans.

2 - La valeur mensuelle du logement, accessoire du contrat de travail, est fixé à cinq fois le salaire horaire afférent au coefficient 100, par pièce habitable, c'est-à-dire répondant aux conditions fixées par les règlements pris en application des articles 983 et suivants du Code Rural.

(*) Cet article reproduit en italique est exclu de l'extension.

Si le logement est pourvu d'au moins deux postes d'eau avec écoulement des eaux usées, et d'un W.C. de conception moderne avec chasse d'eau, pour la seconde pièce et les suivantes, la valeur ci-dessus est portée à six fois le salaire horaire du travailleur.

La première pièce doit être meublée au minimum d'un lit avec literie, d'une armoire ou d'un placard ou d'une penderie, d'une table, de deux chaises. Aucun ameublement n'est prévu pour les autres pièces. Le logement doit être pourvu des moyens d'éclairage utilisés dans l'exploitation et le salarié doit avoir à sa disposition l'eau courante nécessaire aux soins de propreté.

Quand il est fourni à titre de rémunération en nature, le logement des apprentis doit répondre aux conditions minimum fixées, pour celui des salariés agricoles, par les règlements pris en application des articles 983 et suivants du Code Rural. Sa valeur est fixée, par mois, à cinq fois le salaire horaire afférent au coefficient 100.

3 - La valeur mensuelle de l'électricité consommée est égale, sauf justification par compteur ou accord entre les parties, au produit du prix "kilowatt" de l'électricité de France, par :

- 3, 6 KW pour la première lampe à incandescence et 1,8 KW pour chacune des suivantes,
- 6 KW par fer à repasser,
- 12 KW par appareil de radiodiffusion,
- 120 KW par radiateur (seulement du 1er novembre au 31 mars),
- 90 KW par réchaud électrique (une résistance),
- 72 KW par réfrigérateur,
- 3,6 KW par machine à laver,
- 3 KW par aspirateur de poussières.

4 - La valeur mensuelle du blanchissage est fixée à trois fois le salaire horaire afférent au coefficient 100 et celle du raccommodage à trois fois le même salaire.

SECTION IV - Indemnités de déplacement

ARTICLE 26 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT

a) Si le déplacement a lieu en début ou en fin de demi-journée, le temps passé par le salarié ou l'apprenti en déplacement du siège de l'établissement au chantier et vice-versa, est compté pour moitié comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il est compté en totalité comme temps de travail, si le déplacement se produit au cours de la demi-journée.

Quel que soit le moment de la journée où se situe le déplacement, s'il s'agit d'un chauffeur de véhicule, le temps de travail commence au départ du garage et finit au retour au garage.

b) Les frais supportés par les salariés et apprentis empêchés de prendre leur repas ou de coucher à leur foyer sont à la charge de l'employeur. Les pièces justificatives des frais ainsi encourus doivent être fournies avant remboursement.

SECTION V - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 27 - 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 28 - 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 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 - POLYVALENCE

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.

SECTION VI - Primes accessoires du salaire

ARTICLE 31 - PRIMES

Sont accordées aux salariés les primes ci-après :

a) Travaux pénibles et dangereux

La manipulation des explosifs, l'élagage des arbres à hautes tiges de plus de six mètres de hauteur, sont considérés comme travaux pénibles et dangereux et donnent lieu à majoration de 25 % du salaire de l'ouvrier afférent au temps consacré.

Le traitement des plantes à l'aide de produits toxiques ou corrosifs donne lieu à une majoration de 10 % du salaire dû au titre de ces travaux, mais seulement dans la mesure où il est fait usage, par le salarié, des engins de protection fournis par l'employeur.

Ces primes sont payées en même temps que le salaire principal et mention en est faite sur le bulletin de paie.

b) Prime d'ancienneté

Elle est égale à :

- 2 % de la rémunération mensuelle brute de la 4ème à la 6ème année,
- 3 % de la rémunération mensuelle brute de la 7ème à la 11ème année,
- 4 % de la rémunération mensuelle brute de la 12ème à la 15ème année,
- 5 % de la rémunération mensuelle brute à partir de la 16ème année,

de présence continue sur l'exploitation en qualité de salarié.

Elle est payée chaque mois en même temps que le salaire principal et mention en est faite sur le bulletin de paie.

c) Prime de fin d'année

Elle est accordée à tous les salariés présents au 31 décembre de l'année en cours et justifiant de six mois d'ancienneté dans l'entreprise depuis le 1er janvier de l'année.

Son montant est égal à cinquante salaires horaires de décembre pour les salariés permanents à temps plein présents toute l'année.

Pour ceux qui ne justifient pas d'une année complète, la prime est calculée au prorata du temps de présence.

Pour les salariés permanents à temps partiel, elle est calculée au prorata du temps de travail effectif.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paie.

En cas de départ en cours d'année, sauf démission ou licenciement pour faute grave ou lourde, et sous réserve d'en être bénéficiaire, elle est payable au moment du départ et au prorata du temps de travail.

ARTICLE 31 bis – MENSUALISATION *(abrogé par avenant n° 46 du 15.01.1991)*

(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 15 janvier 1991 figurant en annexe II de la Convention).

<p align="center">CHAPITRE VII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES</p>

ARTICLE 32 - DUREE DU TRAVAIL (*)

Les dispositions relatives à la durée du travail sont celles fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur sous réserve des clauses ci-après plus favorables aux salariés.

a) *Outre les récupérations prévues par la loi, est majorée de 50 % la rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches, le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés.*

Ces heures sont comptées à part et n'entrent pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

b) *L'employeur garantit, chaque mois, à tous les salariés titulaires d'un emploi permanent à temps plein, une rémunération au moins égale à celle qui serait calculée sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail.*

Pour les salariés permanents à temps partiel, cette garantie est proportionnelle au temps d'activité passé sur l'exploitation.

(*) Cet article reproduit en italique est exclu de l'extension.

ARTICLE 33 - REPOS HEBDOMADAIRE

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire et aux jours fériés, y compris le 1er mai, sont celles fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le travailleur permanent perçoit au titre des journées fériées, réglementairement chômées et se situant un jour ouvrable, une rémunération égale à celle qui lui aurait été allouée s'il avait travaillé.

Les heures ainsi payées ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 34 - 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 ou apprentis, leur conjoint, ascendants au premier degré et enfants.

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, sous peine d'être considérés comme démissionnaires.

CHAPITRE VIII - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 35 - 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 payés est versée avant le départ en congé, si le salarié le demande.

ARTICLE 36 - 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.

ARTICLE 37 - CONGES SPECIAUX

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

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| - Mariage de l'intéressé | 4 jours payés |
| - Naissance ou adoption | 3 jours payés |
| - Décès du conjoint | 3 jours payés |
| - Décès d'un enfant | 3 jours dont 2 payés |
| - Mariage d'un enfant | 1 jour payé |
| - Décès du père ou de la mère | 3 jours dont 1 jour payé |
| - Décès du père ou de la mère du conjoint | 3 jours non payés sauf après 3 mois d'ancienneté
3 jours dont 1 payé |
| - Décès d'un frère ou d'une soeur | 1 jour payé après 3 mois d'ancienneté |
| - Baptême et communion solennelle des enfants
se situant un jour ouvrable | 1 jour payé |
| - Présélection militaire | dans la limite de 3 jours payés après 3 mois d'ancienneté. |

Ces journées d'absence exceptionnelle devront être prises au moment des événements en cause.

CHAPITRE IX - MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 38 - MEDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs doivent adhérer, pour tous leurs salariés et apprentis à un service de Médecine du Travail, et ceci dans les conditions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 39 - 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 et de chaque succursale.

CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 40 - 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.

ARTICLE 41 - CONTRAT SANS DETERMINATION DE DUREE

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 la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et les textes pris pour son application ainsi que celles édictées ci-après.

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 lourde 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

- huit jours francs, s'il s'agit d'un salarié d'exécution,
- trois mois, de date à date, s'il s'agit d'un contremaître,
- quatre mois, de date à date, s'il s'agit d'un chef de culture.

b) En cas de licenciement

- 8 jours francs, s'il s'agit d'un salarié d'exécution, ayant moins de six mois de présence sur l'exploitation,
- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution, ayant entre six mois et deux ans de présence sur l'exploitation.
- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution, ayant au moins deux ans de présence sur l'exploitation.
- 3 mois de date à date, s'il s'agit d'un contremaître,
- 4 mois de date à date, s'il s'agit d'un chef de culture.

Les règles de délai-congé visé en b) s'appliquent à l'occasion du départ en retraite d'un salarié.

ARTICLE 42 - (abrogé par avenant n° 17 du 25.11.1975)

ARTICLE 43 - 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'employeur doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de trois mois.

Dans tous les cas, le salarié démissionnaire ou congédié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur doit libérer ce logement 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 14 ci-dessus, prend effet à la fin de la journée de travail consécutive à celle au cours de laquelle notification verbale en a été faite, s'il s'agit d'un salarié d'exécution, et, après un préavis d'un mois, notifié par écrit, s'il s'agit d'un agent d'encadrement.

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

ARTICLE 44 - DOMMAGES - INTERETS

Si les délais de préavis fixés aux deux articles précédents ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des rémunérations en nature) qui auraient été versées 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 45 - LIBERTE

a) Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution 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.

b) Pendant la durée du préavis, l'agent d'encadrement congédié a droit à une liberté rémunérée égale à neuf jours ouvrables s'il s'agit d'un chef de culture et six jours ouvrables s'il s'agit d'un contremaître. Ces durées peuvent être fractionnées en plusieurs périodes dont chacune ne peut excéder trois jours.

Le choix des jours ou des périodes d'absence s'effectue d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par l'employeur et l'agent d'encadrement.

ARTICLE 46 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

a) Conformément aux dispositions de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973, relative à la résiliation du contrat de travail conclu sans détermination de durée, indépendamment des délais de préavis fixés aux articles 41 et 43, tout salarié congédié sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité minimum de licenciement, s'il justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.

Cette indemnité est au moins égale à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, sur la base de vingt heures de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

b) Sauf faute lourde, l'agent d'encadrement congédié avant l'âge normal de la retraite a droit à une indemnité de licenciement qui s'ajoute à celle visée en a).

Cette indemnité est égale, par année de service sur l'exploitation dans des fonctions de cadres, à un quart du dernier salaire mensuel.

Elle ne peut excéder cinq fois le dernier salaire mensuel.

ARTICLE 47 - 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 48 - CHANGEMENT DU 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 législatives et réglementaires en vigueur aux travailleurs handicapés et mutilés de guerre ainsi qu'aux femmes lors d'une maternité.

CHAPITRE XI - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

ARTICLE 49 - TRAVAIL DE NUIT

Les jeunes gens âgés de moins de dix huit ans et les femmes ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre vingt deux heures et six heures.

Par dérogation aux dispositions de l'article 21, à égalité de capacité et de rendement, les jeunes de moins de dix huit ans perçoivent le même salaire que les adultes.

CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 50 - 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 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.

Le temps passé par l'apprenti à ces enseignements et activités pédagogiques est rémunéré comme temps de travail.

Les employeurs peuvent exiger, à tout moment, la justification de l'assiduité des apprentis aux cours théoriques.

ARTICLE 50 bis - 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 XIII - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

ARTICLE 51 - 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 dispositions législatives et réglementaires.

Ils sont en outre, tenus de faire l'avance, au salarié accidenté, des indemnités journalières pendant tout le temps où l'assureur n'a pas commencé ses versements. Dans la limite de l'avance consentie, l'employeur est subrogé dans les droits de l'intéressé à percevoir les indemnités journalières. L'avance sur indemnités journalières est versée par l'employeur, le jour où le travailleur aurait été payé s'il avait effectivement travaillé.

CHAPITRE XIV - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 52 - HYGIENE

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 nécessaire à la santé du personnel, notamment les fumières et tous dépôts de matières en putréfaction ainsi que les mares doivent être traités de façon telle qu'ils n'occasionnent pas de dommages aux salariés logés.

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...

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 53 - VESTIAIRES ET DOUCHES

Chaque salarié dispose au siège de chaque établissement, d'un vestiaire individuel pouvant être fermé à clef. Dès lors que l'établissement rémunère d'une façon habituelle plus de sept salariés ou apprentis, une installation de douches, de conception moderne, est mise à la disposition du personnel.

ARTICLE 54 - SECURITE DU PERSONNEL

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel. Les outils à main doivent être en bon état de marche 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.

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

ARTICLE 55 - APPAREILS

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 disposés de façon à pouvoir fonctionner automatiquement ou à être actionnés 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 et d'un frein ou de tout autre dispositif permettant leur immobilisation immédiate.

ARTICLE 56 - PRODUITS DANGEREUX

D'une manière générale, les salariés et apprentis occupés à la manipulation d'un produit insalubre, nocif ou corrosif, 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 57 - TRAVAIL DANS LES PUIITS, CUVES, FOSSES ...

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 sureté. Toutes mesures doivent être prises avant la descente du travailleur, afin de s'assurer que les puits, cuves, fosses, etc... sont sains.

ARTICLE 58 - INTEMPERIES

En cas d'intempéries susceptibles de nuire à la santé des travailleurs, les employeurs doivent occuper leurs salariés et apprentis à l'abri, ou leur fournir des moyens de protection efficaces.

C'est ainsi que les employeurs tiennent à la disposition de leur personnel des vêtements imperméables qui sont utilisés chaque fois que de besoin.

ARTICLE 59 - 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 réglementation d'administration publique pour l'exécution des dispositions du titre III du livre II du Code du Travail, en ce qui concerne les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

CHAPITRE XV - RETRAITE

ARTICLE 60 - ALLOCATION

Le salarié d'exécution qui part en retraite de sa propre initiative, dès lors qu'il justifie de dix ans de service continus sur l'exploitation, a droit à une allocation égale au dernier salaire mensuel.

ARTICLE 61 - ALLOCATION

L'agent d'encadrement qui part ou est mis à la retraite lors de son soixante-cinquième anniversaire (ou entre 60 et 65 ans en cas d'incapacité au travail constatée par le Médecin du Travail) bénéficie d'une allocation égale à 40 % de l'indemnité visée en b) de l'article 46 ci-dessus.

ARTICLE 62 - ASSIETTE ET TAUX

Les employeurs sont tenus de s'affilier à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricole (CAMARCA), dont le siège est à PARIS, 8, 10 rue d'Astorg, ceci pour tous leurs salariés âgés de seize à soixante cinq ans.

La cotisation a même assiette que la cotisation d'assurances sociales. Son taux est de quatre et demi pour cent (4,50 %) dont 0,50 % pour la couverture du risque décès. La part patronale est de deux soixante dix pour cent (2,70 %) et celle du salarié de un quatre vingt pour cent (1,80 %).

Ceux des employeurs adhérant à l'organisation patronale signataire, qui avant la date d'effet de la présente convention, ont adhéré à un organisme de retraite complémentaire autre que celui sus-désigné, peuvent continuer à être affiliés audit organisme sous réserve que celui-ci soit agréé par Monsieur le Ministre de l'Agriculture et consentent des avantages au moins équivalents à ceux résultant des dispositions du présent article.

La même faculté est laissée sous la même réserve aux employeurs non engagés par la signature des parties à la présente convention, qui, avant la publication de l'arrêté d'extension du présent texte, se sont affiliés à un organisme de retraite complémentaire agréé par Monsieur le Ministre de l'Agriculture, autre que celui sus-désigné.

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 63 - 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 salaire 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 XVII - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

ARTICLE 64 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La Commission mixte paritaire sera réunie pour trancher les difficultés d'interprétation et les litiges qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la convention collective.

La saisine aura lieu dans les formes requises pour les réunions habituelles.

FAIT A LA ROCHE SUR YON, le 28 Janvier 1969.

Ont, après lecture, signé :

- Pour le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,

M. VRIGNAUD

- Pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.D.T. de la Vendée,

M. BRUNET

- Pour l'Union départementale des syndicats confédérés C.G.T.,

M. ARNAUD

- Pour l'Union départementale des Syndicats C.G.T.-F.O.,

M. MORAND

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

M. DAVIAUD

- Pour l'Union départementale C.F.T.C. de la Vendée (*adhésion le 2 mai 1988*),

M. AUBRET

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 19 ET 20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 73 du 03.07.2007)

Niveau et Définition des emplois	Coef.	Salaires Horaires et Mensuels au 1er juillet 2007	
			(151,67 H)
<u>NIVEAU 1 - AGENTS DE PRODUCTION</u>			
Echelon 1	011	8,44 €	1 280,09 €
Echelon 2	012	8,48 €	1 286,16 €
<u>NIVEAU 2 - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES</u>			
Echelon 1	021	8,57 €	1 299,81 €
Echelon 2	022	8,68 €	1 316,50 €
<u>NIVEAU 3 - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES</u>			
Echelon 1	031	8,83 €	1 339,25 €
Echelon 2	032	9,02 €	1 368,06 €
<u>NIVEAU 4 - AGENTS HAUTEMENT QUALIFIES</u>			
Echelon 1	041	9,30 €	1 410,53 €
Echelon 2	042	9,67 €	1 466,65 €
<u>PERSONNEL D'ENCADREMENT</u>			
Contremaître	185	10,07 €	1 527,32 €
Chef de culture	278	14,02 €	2 126,41 €

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 9 SEPTEMBRE 1999
RELATIF AUX GARANTIES « MAINTIEN DE SALAIRE - INCAPACITE DE TRAVAIL ET DECES »
DES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE,
D'ELEVAGE, DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE ET DE PEPINIERES,
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
DE LA VENDEE

Entre :

- la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,
- le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,
- le Syndicat des Maraîchers de la Vendée,
- le Syndicat des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Vendée,
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de la Vendée,

d'une part, et

- l'Union Départementale du Syndicat F.G.A./C.F.D.T. de la Vendée ;
- l'Union Départementale du Syndicat C.G.T.-F.O. de la Vendée,
- la F.N.A.F./C.G.T.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} : Le présent accord concerne les salariés non cadres :

- des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée,
- des exploitations maraîchères de la Vendée,
- des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée,
- des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vendée,
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Vendée.

ARTICLE 2 : Les présentes dispositions sont mises en œuvre sous réserve de l'application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988 ainsi que de l'accord de méthode du 5 juillet 1990.

1 - GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE :

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 48 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.

↳ Ancienneté requise

- 6 mois d'ancienneté continue dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord.

↳ **Franchise**

- **Franchise nulle** en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle.
- **Franchise continue de 3 jours** en cas de maladie, accident de la vie privée ou accident de trajet.

↳ **Montant de l'indemnisation**

90 % du salaire brut (1)

(1) Salaire de référence : salaire brut que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à travailler, sous déduction des prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole.

↳ **Durée de l'indemnisation**

135 jours quelle que soit l'ancienneté

Pour le calcul des indemnités dues à l'occasion de l'arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés pour le même risque (maladie ou accident du travail) au cours des douze mois précédents, 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 celles définies ci-dessus.

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

2 - GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL :

↳ **Début de l'indemnisation**

- En relais à la garantie MAINTIEN DE SALAIRE

Ou

- Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord et donc ne bénéficiant pas de la garantie MAINTIEN DE SALAIRE, **indemnisation après une franchise fixe de 90 jours.**

↳ **Montant de l'indemnisation**

75 % du salaire brut (1)
sous déduction des Indemnités Journalières de la M.S.A.

(1) Salaire de référence : salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

↳ **Durée de l'indemnisation**

Tant que dure le versement des Indemnités Journalières de la Mutualité Sociale Agricole et au plus tard jusqu'au **1 095ème jour d'arrêt de travail.**

Pour les garanties maintien de salaire et incapacité de travail, le total des prestations (régime de base et régime complémentaire) ne peut conduire le salarié à percevoir plus de 100 % du salaire net.

2 bis – GARANTIE INVALIDITE (avenant n° 1 du 18.09.2002)

↳ **Début de l'indemnisation :**

Dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la Mutualité Sociale Agricole.

↳ **Montant de l'indemnisation :**

<p style="text-align: center;">75 % du salaire brut (1) sous déduction de la rente versée par la Mutualité Sociale Agricole</p>

(1) Salaire de référence : salaire brut moyen des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

↳ **Durée de l'indemnisation :**

La rente d'invalidité est versée tant que le participant perçoit la pension d'invalidité du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

La rente d'invalidité est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

Dans tous les cas, le total des salaires éventuels, de la rente d'invalidité AG2R PREVOYANCE y compris les majorations éventuelles pour enfant à charge, de la pension d'invalidité du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole et de toute autre ressource de remplacement, ne peut excéder le salaire net d'activité du participant.

3 - GARANTIE DECES :

En cas de décès du salarié, et sans condition d'ancienneté, versement aux ayants-droit, d'un capital égal à :

<p style="text-align: center;">100 % du salaire annuel brut (*) + 25 % par enfant à charge + Rente d'orphelin égale à 10 % du salaire annuel brut (*) jusqu'au 18^{ème} ou 26^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études</p>

(*) Salaire de référence : salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

↳ **Invalidité absolue et définitive 3^{ème} catégorie**

Versement anticipé du capital décès lorsque l'assuré est classé en 3^{ème} catégorie d'invalidité par la Mutualité Sociale Agricole, ce qui met fin à la garantie décès.

3 bis – MAINTIEN DE LA GARANTIE DECES (avenant n° 1 du 18.09.2002)

Cette garantie s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} Janvier 2002.

**A - SALARIE OU ANCIEN SALARIE BENEFICIAIRE DU MAINTIEN DE LA GARANTIE DECES
EN CAS DE NON-RENOUVELLEMENT OU DE RESILIATION**

Les garanties en cas de décès, sont maintenues en cas de non-renouvellement (de la désignation de l'AG2R Prévoyance ou du contrat d'adhésion) ou de la résiliation du contrat d'adhésion pour changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance conventionnel, au personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité, dénommé ci-après "le participant".

**B - DEFINITION DE LA GARANTIE DECES MAINTENUE EN CAS DE NON-RENOUVELLEMENT
OU DE RESILIATION**

Lorsque les conditions décrites ci-avant sont remplies, les garanties décès maintenues sont les garanties définies au paragraphe 3 « Garantie Décès ».

Ces garanties sont aménagées dans les conditions suivantes :

- l'invalidité absolue et définitive (I.A.D) ou l'invalidité permanente et totale (I.P.T) du participant survenant postérieurement à la date d'effet du non renouvellement ou de la résiliation, n'entre pas dans le maintien de garantie après non renouvellement ou résiliation,
- la revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet du non renouvellement ou de la résiliation,
- les exclusions de garanties prévues à l'accord de prévoyance ou au contrat d'adhésion s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de non renouvellement ou de résiliation.

Le maintien de garantie est effectué :

- jusqu'au terme de la durée contractuelle de maintien de salaire lorsque l'entreprise a souscrit, à l'exclusion de toute autre garantie en cas d'arrêt de travail du salarié, une garantie maintien de salaire (ou mensualisation) auprès de l'AG2R Prévoyance, jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant si cette date survient avant le terme défini ci-avant,
- jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'entreprise, jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant si cette date survient avant le 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- jusqu'au 60^{ème} anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par l'AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'entreprise,
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

4 - COTISATIONS :

Garanties	Cotisations à charge exclusive de l'employeur	Cotisations à charge des salariés	Cotisations totales
MAINTIEN DE SALAIRE (garantie légale + Accident du Travail/ Maladie Professionnelle + Supplément conventionnel)	0,31 %	0,05 %	0,36 %
CHARGES SOCIALES PATRONALES (forfaitisées à hauteur de 35%)	0,13 %		0,13 %
INCAPACITE DE TRAVAIL	0,10 % (dont 0,03% risque Accident travail et Maladie Professionnelle)	0,17 %	0,27 %
DECES Maintien de la garantie décès	0,15 % 0,02 %	0,10 %	0,27 %
INVALIDITE	0,10 %	0,10 %	0,20 %
TOTAL	0,81 %	0,42 %	1,23 %

Ces taux appelés sur la masse salariale brute totale de l'ensemble du personnel non cadre quelle que soit son ancienneté s'entendent hors reprise des arrêts en cours et seront maintenus jusqu'au **31 décembre 2004**.

ARTICLE 3 : Les dispositions du présent accord s'appliquent pour tous les incapacités temporaires, décès, invalidité absolue et définitive nés à compter de la date d'effet du présent accord.

ARTICLE 4 : Tout employeur lié par le présent accord collectif de Prévoyance est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées ci-dessus, à l'AGRR PREVOYANCE - 37, Bd Brune - 75680 PARIS CEDEX 14, Institution de Prévoyance agréée sous le numéro 942 par arrêté de Monsieur le Ministre chargé du travail, en date du 18 février 1977.

ARTICLE 5 : Un comité paritaire de gestion sera chargé de la surveillance de la garantie de ressources et du régime de prévoyance.

Les conditions et modalités de la mutualisation de ces garanties sont réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément à l'article L 912.1 du code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 6 : Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2000. Il se substitue à l'accord collectif du 15 janvier 1991, modifié par l'avenant n° 1 du 21 mars 1991.

Il peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation 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 de la Vendée, 14 Place de la Vendée - 85009 LA ROCHE SUR YON CEDEX.

ARTICLE 7 : Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la VENDEE.

FAIT A LA ROCHE SUR YON, LE 9 SEPTEMBRE 1999.

Ont, après lecture, signé :

* Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,

J. LIMOUZIN

* Pour le syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,

G. GEFFARD

* Pour le syndicat des Maraîchers de la Vendée,

H. CANTIN

* Pour le Syndicat des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Vendée,

G. BARRETEAU

* Pour la Fédération départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de la Vendée,

J. ROUSSEAU

* Pour l'Union Départementale du Syndicat F.G.A./C.F.D.T. de la Vendée,

P. BERTHELOT

* Pour l'Union départementale du Syndicat C.G.T.-F.O. de la Vendée,

J. REGOURD

* Pour la F.N.A.F./C.G.T.,

G. DESILE

ACCORD COLLECTIF DU 1^{er} MARS 1994 (A.V.E.F.A.)
INSTAURANT UNE COTISATION PARITAIRE DESTINEE A FINANCER
L'ASSOCIATION VENDEENNE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN AGRICULTURE

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,
 - La Fédération départementale des CUMA de la Vendée,
 - Le Syndicat des Maraîchers de la Vendée,
 - Le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,
 - La Fédération des producteurs de fruits,
 - Le Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux de la Vendée,
- d'une part,
- L'Union départementale F.G.A./C.F.D.T. des salariés d'exploitations agricoles de la Vendée,
- d'autre part,
- Considérant la déclaration de constitution du 2 juin 1993 de l'Association ayant pour titre ASSOCIATION VENDEENNE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN AGRICULTURE - AVEFA - dont le siège social est situé Maison de l'Agriculture, Boulevard Réaumur, 85013 - LA ROCHE SUR YON - ainsi que le dépôt des statuts à la Préfecture de la Vendée le 12 octobre 1993,
 - Considérant que cette association se donne pour objet de promouvoir, valoriser, adapter l'emploi dans les exploitations agricoles et de coordonner l'ensemble des actions s'y rapportant dans le département de la Vendée ; que pour ce faire l'association favorisera la mise en œuvre de toutes mesures afférentes à l'emploi des salariés d'exploitations agricoles,
 - Considérant que dans tous les domaines qui concernent la formation et l'emploi des salariés agricoles, l'association se donne pour mission de :
 - . coordonner les études et les actions entreprises au plan départemental par les organisations professionnelles, les administrations, les organismes publics et privés concernés,
 - . réunir et diffuser toutes les informations et documents disponibles,
 - . mettre en place tout moyen favorisant la formation et l'information des employeurs et futurs employeurs,
 - . entreprendre des études et des actions notamment pour mieux connaître les réalités du marché de l'emploi par la mise en place d'un observatoire départemental des formations, des qualifications et des emplois,
 - . promouvoir tous moyens de nature à favoriser les contrats entre les entreprises et les salariés d'exploitations agricoles à la recherche d'un emploi,
 - . favoriser l'emploi de main d'oeuvre permanente,
 - . valoriser le métier de salarié agricole,
- (Avenant n° 1 du 14.03.2001)*
- . organiser et assurer la gestion d'activités sociales et de loisirs au sein d'un « Comité Culturel ».
- Considérant que la pérennité de l'association est liée à la mise en place d'un autofinancement constitué des cotisations assises sur la masse des salaires.

Article 1er

Le présent accord concerne les employeurs et salariés des exploitations entrant dans le champ d'application des conventions collectives suivantes :

- polyculture, viticulture, élevage de la Vendée,
- coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Vendée,
- maraîchage de la Vendée,
- horticulture et pépinières de la Vendée,
(Avenant n° 1 du 14.03.2001)
- arboriculture,
- entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vendée.

Article 2

(Avenant n° 1 du 14.03.2001)

Le financement de l'Association est assuré :

- pour les activités afférentes à l'emploi et à la formation, par une cotisation égale à 0,10 % de la totalité des salaires versés à l'exclusion de ceux des cadres, répartie à raison de :
 - 0,05 % à la charge des employeurs,
 - 0,05 % à la charge des salariés,
- pour les activités sociales et de loisirs, par une cotisation égale à 0,40 % de la totalité des salaires versés y compris ceux des cadres, à la seule charge des employeurs.

Article 3

La Caisse de Mutualité Sociale Agricole de la Vendée est chargée, par convention passée avec l'AVEFA, de recouvrer les cotisations.

Article 4

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er avril 1994.

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 de la Vendée, 14 Place de la Vendée - B.P. 357 - 85009 LA ROCHE SUR YON CEDEX.

Article 5

Les parties signataires demandent au Ministre de tutelle l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans le champ professionnel d'application, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Fait à LA ROCHE SUR YON, le 1er mars 1994.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée,

Luc GUYAU

- Pour la Fédération Départementale des CUMA de la Vendée,

Michel ANQUETIL

- Pour le Syndicat des Maraîchers de la Vendée,

Jean-Paul DOUILLARD

- Pour le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée,

Gilbert GEFFARD

- Pour la Fédération des Producteurs de fruits,

Daniel AUBINEAU

- Pour le Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux de la Vendée,

Claude GAUDIN

- Pour l'Union départementale F.G.A./C.F.D.T. des salariés d'exploitations agricoles de la Vendée,

Hubert MORAND

ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTER-BRANCHES DU 10 MARS 2006
DES SALARIES CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ELEVAGE,
DE MARAICHAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES, DES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET FORESTIERS, DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
DE LA VENDEE

--o-O-o--

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée ;
- Le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée ;
- Le Syndicat des Maraîchers de la Vendée ;
- Le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires de Vendée ;
- La Fédération Départementale des Coopératives d'utilisation de matériel agricole ;

d'une part, et

- L'Union Départementale – FGA/CFDT de la Vendée ;
- L'Union Départementale – CFE/CGC de la Vendée ;
- L'Union Départementale – du Syndicat CGT–FO de la Vendée ;
- L'Union Départementale CFTC de la Vendée ;

d'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans les établissements de la Vendée des entreprises et exploitations relevant des activités suivantes :

- Elevage,
- Polyculture,
- Viticulture,
- Maraîchage,
- Horticulture,
- Pépinière,
- Travaux agricoles,
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il bénéficie aux salariés relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

ARTICLE 2 – INCAPACITE TEMPORAIRE

Les cadres en arrêt de travail bénéficient d'indemnités journalières complémentaires prévues par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 :

- dès le premier jour en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.
- à partir du vingt et unième jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Le présent accord permet aux salariés cadres de bénéficier d'indemnités journalières complémentaires dès le 4^{ème} jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée avec des taux d'indemnisation identiques à ceux de la convention du 2 avril 1952.

ARTICLE 3 – COTISATIONS

La garantie d'incapacité temporaire est financée par les cotisations suivantes :

	TRANCHE A		TRANCHE B	
	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale
I.J. 4 ^{ème} au 10 ^{ème} jour	0	0,18	0	0,31
I.J. 11 ^{ème} au 20 ^{ème} jour	0,11	0,01	0,27	0,02
TOTAL	0,11	0,19	0,27	0,33

ARTICLE 4 – ORGANISME GESTIONNAIRE

La gestion de la garantie est assurée par la CPCEA. Institution de Prévoyance sise 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

ARTICLE 7 – DATE D'EFFET

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006 pour une durée indéterminée, sous réserve de l'extension.

ARTICLE 8 – REVISION – DENONCIATION

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 deux 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 de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vendée, sise 185 Boulevard de Maréchal Leclerc, BP 787, 85020 LA ROCHE SUR YON.

Les conditions et modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément à l'article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale.

En cas de dénonciation de l'accord, ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

ARTICLE 9 – EXTENSION

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

FAIT à LA ROCHE SUR YON, le 10 mars 2006.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée ;

Joël LIMOUZIN

- Pour le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vendée ;
Jean-Claude ROY

- Pour le Syndicat des Maraîchers de la Vendée ;
Jean-Paul DOUILLARD

- Pour le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires de Vendée ;
Claude GAUDIN

- Pour la Fédération Départementale des Coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
Jean-Paul RIVALIN

- Pour l'Union Départementale – FGA/CFDT ;
Pierre BERTHELOT

- Pour l'Union Départementale – CFE/CGC ;
Jean-Moïse SAUZEAU

- Pour l'Union Départementale – CGT–FO ;
Jean REGOURD

- Pour l'Union Départementale CFTC ;
Jean-Michel TESSIER