

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 25 AVRIL 1974
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS MARAICHERES
DE LA SARTHE

---oOo---

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

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	IV
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL	1
ARTICLE 2 - CONTENU	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	1
CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION.....	2
ARTICLE 4 - DUREE	2
ARTICLE 5 - REVISION	2
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	2
ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS.....	2
ARTICLE 7 - CONFLITS INDIVIDUELS	2
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	3
ARTICLE 8 - LIBERTE D'OPINION	3
ARTICLE 9 - PROPAGANDE	3
ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE	3
CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL	3
ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX	3
ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL	3
CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI	4
ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI.....	4
ARTICLE 14 - EMBAUCHAGE	4
ARTICLE 15 - SUSPENSION DU CONTRAT.....	4
ARTICLE 16 - INTERRUPTION POUR MALADIE OU ACCIDENT	4
ARTICLE 17 - SUSPENSION DU CONTRAT CONCERNANT LES FEMMES EN COURS DE MATERNITE, L'ADOPTION ET LES HOMMES SATISFAISANT A LEURS OBLIGATIONS MILITAIRES	5
CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	5
SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	5
ARTICLE 18 - DEFINITION DES EMPLOIS	5
SECTION II - CALCUL DES SALAIRES	9
ARTICLE 19 - CALCUL DES SALAIRES.....	9
ARTICLE 20 - REMUNERATION (abrogé par avenant n° 57 du 24.04.1996).....	9
ARTICLE 21 - REMUNERATION DES JEUNES	9

ARTICLE 22 - REMUNERATION DES APPRENTIS	9
ARTICLE 23 - SALAIRES DES TACHERONS	9
SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE	10
ARTICLE 24 - REMUNERATIONS EN NATURE.....	10
ARTICLE 25 - DEDUCTION DES AVANTAGES EN NATURE	10
SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	10
ARTICLE 26 - PRIMES.....	10
SECTION V - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	11
ARTICLE 27 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT.....	11
SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	11
ARTICLE 28 - PERIODICITE DE LA PAIE	11
ARTICLE 29 - BULLETIN DE PAIE	11
ARTICLE 30 - POLYVALENCE (<i>abrogé par avenant n° 57 du 24.04.1996</i>)	11
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES	11
ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL.....	11
ARTICLE 32 - INDEMNISATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL (<i>abrogé par avenant n° 46 du 08.01.1991</i>).....	12
ARTICLE 33 - REMUNERATION MENSUALISÉE DES HEURES NORMALES	12
ARTICLE 34 - ABSENCES	12
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	12
ARTICLE 35 - CONGES PAYES	12
ARTICLE 36 - CONGES DE NAISSANCE	13
ARTICLE 37 - CONGES SPECIAUX.....	13
ARTICLE 38 - CONGES SPECIAUX POUR SESSION DE PERFECTIONNEMENT.....	13
CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL	13
ARTICLE 39 - MEDECINE DU TRAVAIL.....	13
ARTICLE 40 - SOINS DE PREMIERE URGENCE	13
CHAPITRE XI - DEMISSION - LICENCIEMENT	13
ARTICLE 41 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE	13
ARTICLE 42 - CONTRAT A DUREE NON DETERMINEE	14
ARTICLE 43 - DENONCIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 44 - CESSATION DU CONTRAT	14
ARTICLE 45 - CESSATION DU CONTRAT DU FAIT DE L'EMPLOYEUR	14
ARTICLE 46 - DOMMAGES-INTERETS	15
ARTICLE 47 - LIBERTE.....	15
ARTICLE 48 - ATTESTATION.....	15
ARTICLE 49 - INDEMNITE MINIMUM DE LICENCIEMENT	15
ARTICLE 50 - CHANGEMENT DE CHEF D'EXPLOITATION	16

CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES.....	16
ARTICLE 51 - TRAVAUX DE NUIT	16
CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	16
ARTICLE 52 - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE.....	16
CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS.....	17
ARTICLE 53 - HYGIENE	17
ARTICLE 54 - SECURITE DU PERSONNEL	17
ARTICLE 55 - PROTECTION	17
ARTICLE 56 - PROTECTION POUR PRODUITS CORROSIFS	17
ARTICLE 57 - DISPOSITIF DE SURETE	17
ARTICLE 58 - PROTECTION EN CAS D'INTEMPERIES	18
ARTICLE 59 - MANIPULATION DES EXPLOSIFS.....	18
CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE	18
ARTICLE 60 - AFFILIATION.....	18
CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS.....	18
ARTICLE 61 - 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 – ACCORD COLLECTIF INSTAURANT UNE COTISATION PARITAIRE DESTINEE A FINANCER
L'ASSOCIATION DEPARTEMENTALE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN AGRICULTURE
(ADEF-72)**

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 25 avril 1974 concernant les salariés et apprentis des exploitations maraîchères 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 18, 31 et 32
Avenant n° 3 du 20.10.1975	Salaires au 1.10.75 + Article 18
Avenant n° 4 du 25.06.1976	Salaires au 1.07.76 + Article 18
Avenant n° 5 du 16.11.1976	Salaires au 1.11.76 + Article 26
Avenant n° 6 du 13.12.1976	Salaires au 1.12.76
Avenant n° 7 du 13.04.1977	Salaires au 1.04.77
Avenant n° 8 du 02.06.1977	Salaires au 1.06.77
Avenant n° 9 du 05.07.1977	Salaires au 1.07.77
Avenant n° 10 du 06.10.1977	Salaires au 1.10.77
Avenant n° 11 du 06.12.1977	Salaires au 1.12.77
Avenant n° 12 du 09.05.1978	Salaires au 1.05.78
Avenant n° 13 du 04.07.1978	Salaires au 1.07.78
Avenant n° 14 du 11.09.1978	Salaires au 1.09.78
Avenant n° 15 du 04.12.1978	Salaires au 1.12.78
Avenant n° 16 du 05.04.1979	Salaires au 1.04.79
Avenant n° 17 du 09.07.1979	Salaires au 1.07.79
Avenant n° 18 du 04.09.1979	Salaires au 1.09.79
Avenant n° 19 du 03.12.1979	Salaires au 1.12.79
Avenant n° 20 du 12.03.1980	Salaires au 1.03.80
Avenant n° 21 du 05.05.1980	Salaires au 1.05.80
Avenant n° 22 du 04.08.1980	Salaires au 1.07.80
Avenant n° 23 du 16.09.1980	Salaires au 1.09.80
Avenant n° 24 du 10.12.1980	Salaires au 1.12.80
Avenant n° 25 du 06.03.1981	Salaires au 1.03.81
Avenant n° 26 du 07.09.1981	Salaires au 1.09.81 + Article 18
Avenant n° 27 du 12.11.1981	Salaires au 1.11.81
Avenant n° 28 du 11.01.1982	Salaires au 1.01.82
Avenant n° 29 du 12.03.1982	Salaires au 1.03.82
Avenant n° 30 du 10.05.1982	Salaires au 1.05.82
Avenant n° 31 du 02.12.1982	Salaires au 1.12.82 - 1.03.83 - 1.06.83 et 1.09.83
Avenant n° 32 du 11.01.1983	Articles 26 c) et 33
Avenant n° 33 du 15.02.1984	Salaires au 1.02.84 - 1.07.84 et 1.10.84

Avenant n° 34 du 15.02.1984	Article 26 c)
Avenant n° 35 du 17.01.1985	Salaires au 1.02.85 - 1.07.85 et 1.10.85
Avenant n° 36 du 05.08.1986	Salaires au 1.08.86 + Article 22
Avenant n° 37 du 05.08.1986	Articles 6, 7, 8, 10, 11, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 31, 32, 34, 36, 37, 42, 44, 49, 51, 52, 57 et 60 + Renvoi du barème des rémunérations en Annexe I
Avenant n° 38 du 03.03.1987	Salaires au 1.03.87
Avenant n° 39 du 27.10.1987	Salaires au 1.11.87
Avenant n° 40 du 27.10.1987	Articles 6, 16, 31, 34 et 49
Avenant n° 41 du 25.10.1988	Salaires au 1.11.88
Avenant n° 42 du 25.10.1988	Article 31
Avenant n° 43 du 26.04.1989	Salaires au 1.06.89
Avenant n° 44 du 10.01.1990	Salaires au 1.01.90
Avenant n° 45 du 09.10.1990	Salaires au 1.10.90
Avenant n° 46 du 08.01.1991	Abrogation de l'Article 32 + Accord collectif de prévoyance (Annexe II)
Avenant n° 47 du 05.06.1991	Salaires au 1.07.91
Avenant n° 48 du 23.04.1992	Salaires au 1.06.92
Avenant n° 49 du 23.04.1992	Article 26 a)
Avenant n° 50 du 02.12.1993	Salaires au 1.12.93
Avenant n° 51 du 16.06.1994	Salaires au 1.07.94 et 1.10.94
Avenant n° 52 du 16.06.1994	Accord relatif à la garantie décès (Annexe III)
Avenant n° 53 du 16.03.1995	Modification de l'Avenant n° 52 du 16 juin 1994
Avenant n° 54 du 16.03.1995	Salaires au 1.04.95 et 1.10.95
Avenant n° 55 du 20.12.1995	Nouvelle rédaction de l'Avenant n° 52 du 16 juin 1994 + Abrogation de l'Avenant n° 53 du 16 mars 1995
Avenant n° 56 du 20.12.1995	Salaires au 1.01.96
Avenant n° 57 du 24.04.1996	Section I du chapitre VII et articles 13, 18, 19, 24 et 31 + abrogation des articles 20 et 30
Avenant n° 58 du 24.04.1996	Salaires au 1.06.96
Avenant n° 59 du 10.04.1997	Salaires au 1.07.97
Avenant n° 60 du 10.04.1997	Article 11 (Délégués Syndicaux)
Avenant n° 61 du 17.09.1997	Salaires au 1.10.97
Avenant n° 62 du 17.09.1997	Articles 11, 26 et 60 (applicable au 1.01.98)
Avenant n° 63 du 12.05.1998	Salaires au 1.06.98
Avenant n° 64 du 06.10.1998	Salaires au 1.11.98 et 1.01.99
Avenant n° 65 du 28.04.1999	Salaires au 1.06.99
Avenant n° 66 du 20.07.2000	Salaires au 1.07.00 et 1.12.00
Avenant n° 67 du 10.07.2001	Salaires au 1.07.01
Avenant n° 68 du 10.07.2002	Salaires au 1.07.02
Avenant n° 69 du 08.07.2003	Salaires au 1.07.03
Avenant n° 70 du 08.07.2003	Articles 31, 33 et 49
Avenant n° 71 du 18.11.2003	Article 26 <i>(arrêté d'extension du 24.05.2004 paru au journal officiel du 11.06.2004)</i>

Avenant n° 72 du 18.11.2003	Article 18 <i>(arrêté d'extension du 24.05.2004 paru au journal officiel du 11.06.2004)</i>
Avenant n° 73 du 06.07.2004	Salaires au 1.07.04 <i>(arrêté d'extension du 08.12.2004 paru au RAA du mois de décembre 2004)</i>
Avenant n° 74 du 05.07.2005	Salaires au 1.07.05 <i>(arrêté d'extension du 16.01.2006 paru au RAA du mois de janvier 2006)</i>
Avenant n° 75 du 05.07.2006	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 02.02.2007 paru au RAA du mois de février 2007)</i>
Avenant n° 76 du 04.07.2007	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 25 AVRIL 1974,
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'EMPLOI ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS MARAICHÈRES
DE LA SARTHE**

---oOo---

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

- Le Syndicat horticole et maraîcher de la Sarthe,
- La Fédération nationale des ouvriers agricoles indépendants,
- L'Union départementale des syndicats C.G.T.,
- L'Union départementale C.F.D.T.,
- Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles C.G.C.,
- L'Union départementale des Syndicats F.O. (*adhésion le 29 novembre 1996*),
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E.-C.G.C. (*adhésion le 31 janvier 1997*),
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C. (*adhésion le 14 août 1998*),

d'une part,

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, qui abroge tous accords collectifs ou conventions antérieurs, 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 maraîchères.

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'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.

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, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE

La présente convention collective 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

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 Départemental 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 Départemental 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. En tout état de cause, la Commission Mixte sera réunie à l'avenir, sans formalité préalable, chaque année, dans le courant du mois d'Avril, ceci aux fins d'étude des salaires.

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 ou directement, ils peuvent être soumis, soit à la procédure d'arbitrage, soit à la procédure de médiation, dans les conditions fixées par la loi.

En cas d'échec de la médiation, les conflits pourront être portés devant un arbitre choisi en accord entre les parties.

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 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.

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 à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

ARTICLE 9 - PROPAGANDE

Les employeurs et 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, etc...

ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE

D'une façon générale, les employeurs, salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L.412-1 et suivants du Code du Travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

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.

Les salariés des exploitations maraîchères 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. Pour leur permettre de prévoir l'organisation du travail, les employeurs concernés sont prévenus sept jours au moins avant la date de ces réunions.

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 emplois de niveau I, à deux mois pour les emplois de niveau IV et de trois mois pour les emplois de niveau V.

A l'exception des emplois de niveau I, la période d'essai peut être renouvelée une fois.

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 contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder la durée maximale prévue par l'article L 122-3-2 du Code du Travail.

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 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.

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

Toutefois, par dérogation à ce qui précède, tout contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit dès l'embauche dans les conditions prévues aux articles L.122-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 15 - SUSPENSION DU CONTRAT

Sont suspendus, les effets des contrats des salariés qui subissent un arrêt de travail consécutif à la réduction ou à la cessation 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, 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 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 trois mois, le contrat de travail peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, la priorité d'embauche est accordée au travailleur, pendant les deux mois consécutifs à la période de trois mois susvisée, sous réserve de l'application des articles L.122-6, L.122-9, R.122-1 et L.122-14 et suivants du Code du Travail.

Dès lors que le salarié justifie d'un an, de date à date, de services continus sur l'exploitation, les délais visés aux alinéas qui précèdent sont portés à six mois.

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

ARTICLE 17 - SUSPENSION DU CONTRAT CONCERNANT LES FEMMES EN COURS DE MATERNITE, L'ADOPTION ET LES HOMMES SATISFAISANT A LEURS OBLIGATIONS MILITAIRES

Les effets des contrats de travail intéressant les femmes en cours de maternité ou procédant à une adoption, 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 - Classification des emplois

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

Article 1

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

Article 2

L'emploi peut contribuer à la réalisation d'une ou de plusieurs tâches dans l'entreprise.

Article 3

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

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.

Pour l'application des dispositions du chapitre 11 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale fixée par l'article 11-1 dudit accord, sont les suivants :

- cadres dirigeants : agents d'encadrement, niveau V, échelon 3, coefficient 053 ;
- cadres occupés selon l'horaire collectif : agents d'encadrement, niveau V, échelon 1, coefficient 051 ;
- cadres organisant leur temps de travail : agents d'encadrement, niveau V, échelon 2, coefficient 052.

La rémunération des cadres dirigeants est fixée de gré à gré par les parties dans le contrat de travail.

<p><u>Echelon 2</u> L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée de l'employeur ou d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes (non limitatives) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision • Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance (y compris serriste) • Irrigation et fertilisation avec directives • Travaux de bureau : utilisation de l'informatique et facturation. <p><i>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.</i></p>	<p>022</p>
<p><u>NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES</u></p>	
<p><u>Echelon 1</u> Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant. 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. Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures : 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.</p>	<p>031</p>
<p><u>Echelon 2</u> 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.</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes (non limitatives) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation et exécution des travaux de préparation des cultures • Traitements phytosanitaires, fertilisation, irrigation • Chauffeur poids lourds • Maintenance du matériel • Entretien chaufferie (serriste) • Secrétariat - comptabilité. <p><i>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.</i></p>	<p>032</p>
<p><u>NIVEAU IV - AGENTS TECHNIQUES HAUTEMENT QUALIFIES</u></p>	
<p><u>Echelon 1</u> Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie. Il demande une connaissance et une 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'absences de ces derniers.</p>	<p>041</p>

<p><u>Echelon 2</u> Emploi dont les fonctions complémentaires à celles définies à l'échelon 1 comportent des relations avec les fournisseurs et les clients, en fonction de directives d'un cadre ou du chef d'entreprise. Assure, sur directives, l'organisation du travail en équipe. Peut encadrer temporairement des salariés.</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes (non limitatives) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'un chantier : cultures, conditionnement, expédition. <p><i>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.</i></p>	<p>042</p>
<p><u>NIVEAU V - AGENTS D'ENCADREMENT</u></p> <p>Les agents d'encadrement bénéficient obligatoirement des dispositions de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles, conformément aux articles 5 et 6 de ladite convention.</p> <p><u>Echelon 1</u> Agent chargé de répartir le travail entre les chefs d'équipe et de surveiller sa bonne exécution suivant des directives fréquentes nettement déterminées.</p> <p><u>Echelon 2</u> Agent chargé de diriger l'ensemble des travaux de l'exploitation suivant des directives générales, périodiquement établies.</p> <p><u>Echelon 3</u> Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant des directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle.</p>	

051

052

053

L'attribution des coefficients susvisés, au 1er juin 1996, aux salariés embauchés avant cette date s'effectue en appliquant le tableau suivant :

Coefficients applicables jusqu'au 31 mai 1996	Coefficients applicables à compter du 1er juin 1996
100	011
110	012 021
120	022 031 032 selon l'emploi
140	041
148	042
178	051
248	052
310	053

ARTICLE 19 - CALCUL DES SALAIRES

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

ARTICLE 20 - REMUNERATION *(abrogé par avenant n° 57 du 24.04.1996)*

ARTICLE 21 - REMUNERATION DES JEUNES

Sous réserve des dispositions de l'article 51 ci-dessous, la rémunération des salariés âgés de moins de dix huit ans est égale à la rémunération de l'adulte afférente à l'emploi occupé, affectée d'un abattement fixé, suivant l'âge des intéressés, à :

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

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

A capacité et rendement égal, les jeunes de moins de 18 ans perçoivent la même rémunération que les adultes.

ARTICLE 22 - REMUNERATION DES 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 :

-1er semestre 20 % du S.M.I.C.
-2ème semestre 25 % "
-3ème semestre 40 % "
-4ème semestre 50 % "
-5ème semestre 65 % "
-6ème semestre 65 % "

Ces dispositions sont applicables à compter du 1er juillet 1986. Les apprentis qui perçoivent une rémunération supérieure en fonction de contrats en cours, verront celle-ci maintenue.

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

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

ARTICLE 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.

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 les conditions normales.

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

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 fixés par l'annexe I.

Cette valeur est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à celles de l'article D 141-11 du Code du Travail.

Le repas de midi est estimé à la moitié de la valeur réglementaire de la prestation journalière de nourriture.

Les prestations en nature autres que la nourriture et le logement sont estimées à leur valeur marchande.

ARTICLE 25 - DEDUCTION DES AVANTAGES EN NATURE

La valeur des avantages en nature dont bénéficie l'apprenti est déduite du salaire suivant les règles fixées à l'article précédant mais dans la limite de 75 %.

Cette déduction ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti.

SECTION IV - Primes accessoires du salaire

ARTICLE 26 - PRIMES

a) Aux salaires ci-dessus fixés s'ajoute une prime dite "d'ancienneté" égale à :

- de 5 à 10 ans de présence chez son employeur :	2 %	
- de 10 à 15 ans	" "	3 %
- de 15 à 20 ans	" "	4 %
- à partir de 20 ans	" "	5 %.

La prime d'ancienneté est payée soit mensuellement, soit en fin d'année ou en cas de départ du salarié en cours d'année le jour du départ.

b) Les agents d'encadrement ont droit à une prime annuelle d'intéressement dont le montant est librement débattu entre l'employeur et le cadre, sans pouvoir être, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe, inférieur au douzième du salaire de l'année écoulée.

c) Une gratification dite de fin d'année est allouée au travailleur dès lors qu'il justifie d'au moins un an de service sur l'exploitation. Elle est payable avec le salaire de décembre.

Le montant de la gratification est égal à 56 fois le taux horaire du salaire de base du mois de décembre pour un travail à temps complet.

Il est réduit à due proportion en fonction de la durée des absences depuis le 1er janvier.

Toutefois, ne donneront pas lieu à réduction, les périodes d'absences réglementaires assimilées à des périodes de travail effectif : absences pour accident du travail, maladie professionnelle, congé de maternité, exercice d'un mandat de représentant du personnel, etc...

En cas de départ en cours d'année, la gratification est calculée au prorata du nombre de mois écoulés depuis le 1er janvier de l'année en cours et par référence au taux horaire du dernier mois de présence.

SECTION V - Indemnités de déplacement

ARTICLE 27 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Les salariés recrutés pour l'exécution de travaux saisonniers, ont droit au remboursement de leurs frais de voyage, 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.

Cette clause ne s'applique pas aux travailleurs étrangers recrutés hors de la métropole, lesquels auront droit aux garanties qui leur sont accordées par leur contrat de travail.

SECTION VI - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 28 - PERIODICITE DE LA PAIE

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

ARTICLE 29 - 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 30 - POLYVALENCE *(abrogé par avenant n° 57 du 24.04.1996)*

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

ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail, les modalités d'attribution du repos hebdomadaire, les dispositions relatives aux jours fériés, y compris le 1er Mai, sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

1/ Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées selon les règles fixées par l'article 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pour les salariés annualisés, il est fait application de l'article 10-4 dudit accord national.

Toutefois, en ce qui concerne les salariés occasionnels ou les journaliers, les heures supplémentaires sont celles effectuées, chaque jour, à partir de la 7ème heure 45 minutes de travail.

Leur rémunération donne lieu à majoration de :

- . 25 % à partir de la 7ème heure 45 minutes de travail,
- . 50 % à partir de la 9ème heure 30 minutes de travail.

Si le salarié occasionnel ou le journalier est occupé plus de 39 heures par semaine chez le même employeur, il est fait application de la règle générale pour le calcul des heures supplémentaires à la semaine.

2/ Dimanches et jours fériés

La rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire est majorée de 50 %.

Les heures de travail effectuées le jour du 1er Mai sont payées double.

Le chômage du 1er mai ne doit entraîner aucune réduction du salaire, quelle que soit la périodicité et le mode de rémunération. Les salariés doivent recevoir une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage, cette indemnité pouvant comporter, le cas échéant, des heures supplémentaires.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés. Lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé, ils sont payés normalement dans les conditions fixées par l'article 4-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. En cas de travail, la rémunération est majorée de 50 %.

ARTICLE 32 - INDEMNISATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL *(abrogé par avenant n° 46 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).

ARTICLE 33 - REMUNERATION MENSUALISÉE DES HEURES NORMALES

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément à l'article 6-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 susvisé sur la base de 151,67 heures.

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 et apprentis, leurs conjoints et ascendants au premier degré.

Sauf 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 2 jours, sous peine de sanction, sous réserve de l'application des dispositions des articles L.122-41 et suivants du Code du Travail.

CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 35 - CONGES PAYES

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires, sous réserve de l'application 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 ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 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

Un congé de 4 jours est accordé aux salariés et apprentis à l'occasion de leur mariage.

Un congé de 3 jours leur est accordé pour le décès du conjoint, de leurs parents et beaux-parents, des enfants et de leurs conjoints.

Un congé de 1 jour leur est accordé pour le mariage d'un enfant, le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur.

Les jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Un congé non payé d'une journée est accordé aux salariés, quelle que soit leur ancienneté, lors de baptêmes et communions solennelles de leurs enfants.

ARTICLE 38 - CONGES SPECIAUX POUR SESSION DE PERFECTIONNEMENT

Chaque année, le cadre a droit, en vue de lui permettre d'assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement, à quatre jours de congés payés se situant en dehors de la période de gros travaux. Toute justification sur l'utilisation du congé doit être fournie à l'employeur.

CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 39 - 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 législatifs et réglementaires.

ARTICLE 40 - SOINS DE PREMIERE URGENCE

Des produits pharmaceutiques permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque établissement ou de chaque succursale.

CHAPITRE XI - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 41 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

Sauf faute grave, 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 42 - 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 dispositions des articles L.122-4 et suivants, L.122-32-1 et suivants, L.122-40 et suivants, L.321-1 et L.321-7 du Code du Travail et des règles édictées ci-après.

ARTICLE 43 - DENONCIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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.

ARTICLE 44 - CESSATION DU CONTRAT

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 d'un délai-congé fixé à :

a) En cas de démission

- . 6 jours ouvrables s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 6 mois de services continus dans l'établissement,
- . 1 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant plus de 6 mois de services continus dans l'établissement,
- . 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du 3ème groupe,
- . 4 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du 2ème groupe,
- . 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du 1er groupe.

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

2/ Salariés d'encadrement

- . 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du 3ème groupe,
- . 4 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du 2ème groupe,
- . 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du 1er groupe.

ARTICLE 45 - CESSATION DU CONTRAT DU FAIT DE L'EMPLOYEUR

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 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,
- s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe, après un préavis d'un mois,
- s'il s'agit d'un cadre du deuxième groupe, après un préavis de deux mois,
- s'il s'agit d'un cadre du premier groupe, après un préavis de trois 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 pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

ARTICLE 46 - DOMMAGES-INTERETS

Si les délais de préavis, fixés aux articles 44 et 45 qui précèdent, 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 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 47 - LIBERTE

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 agent d'encadrement, la liberté ci-dessus visée est portée à un total de douze jours ouvrables devant être fractionnés en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

ARTICLE 48 - ATTESTATION

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

ARTICLE 49 - INDEMNITE MINIMUM DE LICENCIEMENT

Tout salarié, congédié, sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité de licenciement, dès lors qu'il justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Pour un licenciement fondé sur un motif économique, cette indemnité ne peut être inférieure à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de deux dixièmes de mois de salaire plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Pour un licenciement fondé sur un motif autre que celui visé à l'alinéa précédent, cette indemnité ne peut être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

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

Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié, soit pour défaut d'emploi concordant avec ses possibilités de travail, soit pour refus par le salarié de l'emploi proposé, ouvre droit à une indemnité double de licenciement. L'employeur qui licencie, dans ces conditions, doit également respecter les procédures prévues par la section II du Chapitre II du Code du Travail, en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

En outre, le salarié licencié est également en droit de prétendre à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L.122-8 du Code du Travail.

ARTICLE 50 - 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 législatives et réglementaires en vigueur, aux travailleurs handicapés et mutilés de guerre, ainsi qu'aux femmes lors d'une maternité.

CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

ARTICLE 51 - TRAVAUX 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 du matin.

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 52 - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

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 :

- . à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète,
- . à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage,
- . à la préparation, dans les centres de formation d'apprentis, 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.

En matière de logement de leurs apprentis, les maîtres d'apprentissage sont tenus aux obligations faites aux employeurs en matière de logement des ouvriers agricoles par les règlements de travail en application des articles 983 et suivants du Code Rural.

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.

CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 53 - 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 nécessaires à la santé du personnel, notamment les fumières et tous dépôts de matières en putréfaction ainsi que 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 54 - SECURITE DU PERSONNEL

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

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

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

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

ARTICLE 55 - PROTECTION

Tous les appareils de levage mus mécaniquement doivent être pourvus d'un frein ou de tout autre dispositif capable d'arrêter les manœuvres dans toutes les positions et disposés de façon à pouvoir fonctionner automatiquement ou à être actionnés par le préposé à la manœuvre, 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 la résistance immédiate.

ARTICLE 56 - PROTECTION POUR PRODUITS CORROSIFS

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 - DISPOSITIF DE SURETE

Les salariés et apprentis âgés d'au moins 16 ans appelés à travailler dans les puits, cuves, fosses, etc... pouvant contenir des gaz délétères, doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté. Toutes mesures doivent être prises avant la descente du travailleur, afin de s'assurer que les puits, cuves, fosses etc... sont sains.

ARTICLE 58 - PROTECTION EN CAS D'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.

ARTICLE 59 - MANIPULATION DES EXPLOSIFS

Des précautions doivent être prises dans la manipulation des explosifs et ce, compte tenu des dispositions des articles 3 et 58 du décret n° 62-218 du 15 Octobre 1962 portant réglementation d'administration publique pour l'exécution des dispositions du titre II du Livre II du Code du Travail, en ce qui concerne les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers et des travaux publics.

CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 60 - AFFILIATION

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en œuvre (la gestion en est assurée par la CPCEA, 20 rue de Clichy, Paris 9ème).

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la Commission Nationale Paritaire de la Convention du 2 avril 1952. Cette décision figure alors en annexe de la présente convention.

Pour les autres salariés non bénéficiaires du régime susvisé, les employeurs sont tenus de s'affilier à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (C.A.M.A.R.C.A.), sise 8-10 rue d'Astorg, 75413 PARIS CEDEX 08.

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 61 - 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.

FAIT AU MANS, le 25 AVRIL 1974.

Ont, après lecture, signé :

- Pour le Syndicat horticole et maraîcher de la Sarthe,

M. LAMBERT

- Pour la Fédération nationale des ouvriers agricoles indépendants,

M. LANDEAU

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

M. SAMOYAU

- Pour l'Union départementale C.F.D.T.,

M. BECDELIEVRE

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

M. CORBIN

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E.-C.G.C. (*adhésion le 31 janvier 1997*),

M. THUILLOT

- 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 DE L'ARTICLE 19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 76 du 04.07.2007)

EMPLOIS	COEF	SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS AU 1 ^{ER} JUILLET 2007	
<u>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</u>			(151 H 67)
◆ Echelon 1	011	8,44 €	1 280,09 €
◆ Echelon 2	012	8,48 €	1 286,16 €
<u>NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES</u>			
◆ Echelon 1	021	8,51 €	1 290,71 €
◆ Echelon 2	022	8,55 €	1 296,78 €
<u>NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES</u>			
◆ Echelon 1	031	8,64 €	1 310,43 €
◆ Echelon 2	032	8,82 €	1 337,73 €
<u>NIVEAU IV - AGENTS TECHNIQUES HAUTEMENT QUALIFIES</u>			
◆ Echelon 1	041	9,22 €	1 398,40 €
◆ Echelon 2	042	9,53 €	1 445,42 €
<u>NIVEAU V - AGENTS D'ENCADREMENT</u>			
◆ Echelon 1	051	10,42 €	1 580,40 €
◆ Echelon 2	052	13,74 €	2 083,95 €
◆ Echelon 3	053	16,83 €	2 552,61 €

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 CHAMPIGNONNIERES,
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^{ième} jour d'arrêt et 75 % du même salaire du 136^{ième} 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^{er} 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 %
<u>TOTAL</u>	0,63 %	0,33 %	0,96 %

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^{er} 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^{er} 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° 52 du 16.06.1994 modifié par avenant n° 55 du 20.12.1995)

ENTRE :

- la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles, section maraîchère, d'une part, et,
- l'Union syndicale C.G.T. de l'Agroalimentaire et des Forêts de la Sarthe,
- le Syndicat général agroalimentaire C.F.D.T. de la Sarthe,
- l'Union départementale C.G.T.-F.O. de la Sarthe,
- 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 maraîchères 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 cinquante pour cent par le salarié.

ARTICLE TROISIEME - La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 1994.

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 a été déposé au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, résidence Mercure, 38 avenue de la Préfecture, 72000 LE MANS.

FAIT AU MANS, le 20 décembre 1995.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles, section maraîchère,
M. BLIN
- Pour l'Union syndicale C.G.T. de l'Agroalimentaire et des forêts de la Sarthe,
M. SAMOYAU
- Pour le Syndicat général agroalimentaire C.F.D.T. de la Sarthe,
M. HOUTTEVILLE
- Pour l'Union départementale C.G.T.-F.O. de la Sarthe,
M. CORBIN
- Pour le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.G.C.,
M. PIFRE

ACCORD COLLECTIF DU 17 SEPTEMBRE 1997 (ADEF A-72)
INSTAURANT UNE COTISATION PARITAIRE DESTINEE A FINANCER L'ASSOCIATION
DEPARTEMENTALE 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 Sarthe,
- ◆ le Syndicat Général agroalimentaire CFDT de la Sarthe,
- ◆ l'Union Syndicale CGT de l'Agroalimentaire et des Forêts de la Sarthe,
- ◆ le Syndicat Départemental CGT-FO de la Sarthe,
- ◆ le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CGC,

d'une part,

d'autre part,

- Considérant que le dépôt des statuts à la préfecture de la Sarthe le 2 novembre 1993 et la déclaration de constitution au Journal Officiel du 17 novembre 1993 de l'Association Départementale pour l'Emploi et de la Formation en Agriculture (ADEF A-72) dont le siège social est situé 30 rue Paul Ligneul, 72000 LE MANS ;
- 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 Sarthe ; 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 l'emploi et la formation 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,
 - entreprendre des études et des actions notamment pour mieux connaître les réalités du marché et de l'emploi,
 - 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'œuvre permanente,
 - valoriser le métier de salarié agricole.
- 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 de polyculture, de viticulture et d'élevage (y compris les haras) soumises à la convention collective du 12 février 1974 ;
- des exploitations maraîchères soumises à la convention collective du 25 avril 1974.

Article 2

Les cotisations destinées au financement de l'association susvisée assises sur la masse des salaires, sont appelées à part égale employeur/salarié à hauteur de :

- ◆ 0,05 % contribution patronale
- ◆ 0,05 % contribution ouvrière.

Article 3

La Caisse de Mutualité Sociale Agricole de la Sarthe sera chargée, par convention passée avec l'ADEFSA-72, de recouvrer les cotisations.

Article 4

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er octobre 1997.

L'accord pourra 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 Sarthe, 38 avenue François Mitterrand, 72000 LE MANS.

Article 5

Les parties signataires demandent 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 au MANS, le 17 septembre 1997.

- ◆ la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Sarthe,
M. BRARD
- ◆ la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Sarthe, section maraîchère,
M. BLIN
- ◆ le Syndicat Général agroalimentaire CFDT de la Sarthe,
M. HOUTTEVILLE
- ◆ l'Union Syndicale CGT de l'Agroalimentaire et des Forêts de la Sarthe,
M. SAMOYAU
- ◆ le Syndicat Départemental CGT-FO de la Sarthe,
M. CORBIN
- ◆ le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CGC,
M. PIFRE