

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 28 FEVRIER 1968
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS MARAICHERES
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	1
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 (<i>abrogé par avenant n° 38 du 03.11.1981</i>).....	3
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 - COMITES D'ENTREPRISE.....	3
ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX	3
ARTICLE 11 bis - COMITES D'ENTREPRISE.....	4
ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL	4
CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI	4
ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI.....	4
ARTICLE 14 - CONTRAT DE TRAVAIL	5
ARTICLE 15 - SUSPENSION	5
ARTICLE 16 - REINTEGRATION	5
ARTICLE 17 - FEMMES EN COUCHES ET MILITAIRES.....	5
CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	6
SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ..	6
ARTICLE 18 - DEFINITION DES EMPLOIS.....	6
ARTICLE 18 bis - GRILLE DE RACCORDEMENT.....	8
SECTION II - MONTANT DES SALAIRES	9
ARTICLE 19 - MONTANT DES SALAIRES.....	9
ARTICLE 20 - (<i>abrogé par avenant n° 66 du 04.04.1996</i>).....	9

ARTICLE 21 - JEUNES SALARIES	9
ARTICLE 22 - APPRENTIS	9
ARTICLE 23 - <i>(abrogé par avenant n° 6 du 04.06.1970)</i>	9
ARTICLE 24 - SALAIRES DES TACHERONS	9
ARTICLE 24 bis - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE	10
SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE	10
ARTICLE 25 - REMUNERATIONS EN NATURE.....	10
ARTICLE 25 bis - REMUNERATIONS EN NATURE	10
SECTION IV - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	10
ARTICLE 26 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	10
SECTION V - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	11
ARTICLE 27 - PERIODICITE DE LA PAIE	11
ARTICLE 28 - BULLETIN DE PAIE	11
ARTICLE 29 - POLYVALENCE	11
ARTICLE 30 - POLYVALENCE	11
ARTICLE 30 bis – MENSUALISATION <i>(abrogé par avenant n° 50 du 15.01.1991)</i>	11
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES	
ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL	11
ARTICLE 32 - ABSENCES	13
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	
ARTICLE 33 - CONGES PAYES	13
ARTICLE 34 - CONGES DE NAISSANCE	13
ARTICLE 35 - CONGES SPECIAUX	13
CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL	
ARTICLE 36 - MEDECINE DU TRAVAIL.....	14
ARTICLE 37 - SOINS DE PREMIERE URGENCE	14
CHAPITRE XI - DEMISSION - LICENCIEMENT	
ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE (*)	14
ARTICLE 39 - CONTRAT SANS DETERMINATION DE DUREE	14
ARTICLE 40 - <i>(abrogé par avenant n° 20 du 27.11.1975)</i>	15
ARTICLE 41 - DEROGATIONS	15
ARTICLE 42 - DOMMAGES - INTERETS	15
ARTICLE 43 - LIBERTE.....	15
ARTICLE 44 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	16
ARTICLE 45 - ATTESTATION.....	16
ARTICLE 46 - CHANGEMENT DU CHEF D'EXPLOITATION.....	16
CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES, DES FEMMES ET DES HANDICAPES	
ARTICLE 47 - TRAVAIL DE NUIT	16

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	17
ARTICLE 48 - APPRENTISSAGE	17
CHAPITRE XIV - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	17
ARTICLE 49 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS	17
CHAPITRE XV - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS	17
ARTICLE 50 - HYGIENE	17
ARTICLE 51 - SECURITE DU PERSONNEL	17
ARTICLE 52 - APPAREILS.....	18
ARTICLE 53 - PRODUITS DANGEREUX	18
ARTICLE 54 - TRAVAIL DANS LES PUIITS, CUVES, FOSSES	18
ARTICLE 55 - INTEMPERIES	18
ARTICLE 56 - EXPLOSIFS.....	18
CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE	19
ARTICLE 57 - ASSIETTE ET TAUX	19
CHAPITRE XVII - <i>(abrogé)</i>	19
ARTICLE 58 - <i>(abrogé)</i>	19
CHAPITRE XVIII - AVANTAGES ACQUIS	19
ARTICLE 59 - AVANTAGES ACQUIS	19
CHAPITRE XIX - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION	20
ARTICLE 60 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	20

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 février 1968 concernant les salariés et apprentis des exploitations maraîchères de la VENDEE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 02.07.1968	Salaires au 1.06.68 + Articles 25 et 31
Avenant n° 2 du 21.12.1968	Salaires au 1.12.68
Avenant n° 3 du 03.06.1969	Salaires au 1.05.69 + Articles 33 et 57
Avenant n° 4 du 13.11.1969	Salaires au 1.10.69 + Article 57
Avenant n° 5 du 09.04.1970	Salaires au 1.03.70 + Articles 31 et 48
Avenant n° 6 du 04.06.1970	Abrogation de l'Article 23
Avenant n° 7 du 30.09.1970	Salaires au 1.07.70 + Article 31
Avenant n° 8 du 08.03.1971	Salaires au 1.01.71 + Article 21
Avenant n° 9 du 05.04.1971	Salaires au 1.04.71
Avenant n° 10 du 13.07.1971	Salaires au 1.07.71
Avenant n° 11 du 05.01.1972	Salaires au 1.12.71
Avenant n° 12 du 15.06.1972	Salaires au 1.05.72 + Article 31
Avenant n° 13 du 31.07.1972	Salaires au 1.07.72 + Création d'un article 31 bis
Avenant n° 14 du 08.01.1973	Salaires au 01.01.73 + Articles 26, 31 et 55
Avenant n° 15 du 01.02.1973	Salaires au 1.02.73
Avenant n° 16 du 07.12.1973	Salaires au 1.07.73 et 1.10.73 + Article 18
Avenant n° 17 du 17.04.1974	Salaires au 1.05.74
Avenant n° 18 du 16.08.1974	Salaires au 1.08.74 - 1.10.74 et 1.01.75 + Article 31
Avenant n° 19 du 13.03.1975	Salaires au 1.04.75 - 1.07.75 et 1.10.75 + Article 31
Avenant n° 20 du 27.11.1975	Salaires au 1.01.76 - 1.04.76 - 1.07.76 et 1.10.76 + Articles 39, 44, 48 et 57 + Abrogation de l'article 40
Avenant n° 21 du 15.11.1976	Salaires au 1.01.77 et 1.04.77 + Article 31
Avenant n° 22 du 27.07.1977	Salaires au 1.07.77 et 1.10.77 + Création d'un article 24 bis
Avenant n° 23 du 08.02.1978	Salaires au 1.01.78
Avenant n° 24 du 05.07.1978	Salaires au 1.07.78
Avenant n° 25 du 07.12.1978	Salaires au 1.12.78 + Article 18
Avenant n° 26 du 04.04.1979	Salaires au 1.04.79
Avenant n° 27 du 14.05.1979	Salaires au 1.05.79 + Article 18
Avenant n° 28 du 24.07.1979	Salaires au 1.07.79
Avenant n° 29 du 04.09.1979	Salaires au 1.09.79
Avenant n° 30 du 03.12.1979	Salaires au 1.12.79
Avenant n° 31 du 19.03.1980	Salaires au 1.03.80
Avenant n° 32 du 05.05.1980	Salaires au 1.05.80
Avenant n° 33 du 24.07.1980	Salaires au 1.07.80

Avenant n° 34 du 17.09.1980	Salaires au 1.09.80
Avenant n° 35 du 09.12.1980	Salaires au 1.12.80
Avenant n° 36 du 10.03.1981	Salaires au 1.03.81
Avenant n° 37 du 18.08.1981	Salaires au 1.07.81
Avenant n° 38 du 03.11.1981	Articles 4, 5, 13, 14, 16, 22, 35, 38, 44 et 47 + Abrogation de l'article 7
Avenant n° 39 du 02.02.1982	Salaires au 1.01.82
Avenant n° 40 du 03.12.1982	Salaires au 1.11.82 - 1.01.83 - 1.04.83 - 1.07.83 et 1.10.83
Avenant n° 41 du 12.03.1984	Salaires au 1.02.84 - 1.04.84 - 1.07.84 et 1.10.84
Avenant n° 42 du 19.12.1984	Salaires au 1.01.85 - 1.04.85 - 1.07.85 et 1.10.85
Avenant n° 43 du 23.01.1986	Salaires au 1.04.86 - 1.07.86 et 1.10.86
Avenant n° 44 du 21.01.1987	Salaires au 1.04.87 - 1.07.87 et 1.10.87
Avenant n° 45 du 21.10.1987	Salaires au 1.11.87
Avenant n° 46 du 21.10.1987	Article 22
Avenant n° 47 du 30.03.1988	Salaires au 1.04.88 et 1.07.88
Avenant n° 48 du 18.01.1989	Salaires au 1.03.89 et 1.07.89
Avenant n° 49 du 17.01.1990	Salaires au 1.01.90 et 1.04.90
Avenant n° 50 du 15.01.1991	Abrogation de l'article 30 bis (Accord Collectif de Prévoyance)
Avenant n° 51 du 15.01.1991	Salaire au 1.01.91
Avenant n° 52 du 15.01.1991	Préambule + Articles 8, 14, 31, 56 + Création des articles 11 bis et 60 et du chapitre XIX
Avenant n° 53 du 29.07.1991	Salaires au 1.01.91 + Salaire du coefficient 120 au 1.07.91
Avenant n° 54 du 24.01.1992	Salaires au 1.01.92 + Salaire du coefficient 120 au 1.01.92 et 1.03.92
Avenant n° 55 du 20.03.1992	Article 18
Avenant n° 56 du 30.07.1992	Salaire du coefficient 120 au 1.07.92
Avenant n° 57 du 09.10.1992	Salaire des coefficients 125 et 160 au 1.07.92
Avenant n° 58 du 25.01.1993	Salaires au 1.01.93
Avenant n° 59 du 23.03.1993	Article 31
Avenant n° 60 du 09.07.1993	Salaires des coefficients 120 et 125 au 1.07.93
Avenant n° 61 du 01.03.1994	Salaires au 1.03.94
Avenant n° 62 du 01.07.1994	Salaires des coefficients 120 et 125 au 1.07.94
Avenant n° 63 du 09.02.1995	Salaires au 1.02.95 + Salaire du coefficient 120 au 1.07.94
Avenant n° 64 du 01.07.1995	Salaires des coefficients 120 et 125 au 1.07.95
Avenant n° 65 du 21.02.1996	Salaires au 1.03.96 + Salaire du coefficient 120 au 1.07.95
Avenant n° 66 du 04.04.1996	Article 18 (nouvelle classification des emplois) + Abrogation de l'article 20 + Création d'un article 18 bis (grille de raccordement)
Avenant n° 67 du 04.04.1996	Salaires au 1.06.96
Avenant n° 68 du 04.07.1996	Articles 11, 18 bis, 22 et 25 + Création d'un article 25 bis
Avenant n° 69 du 20.02.1997	Article 18 bis
Avenant n° 70 du 20.02.1997	Salaires au 1.03.97 et 1.07.97
Avenant n° 71 du 08.06.1998	Salaires au 1.07.98 et 1.10.98 <i>(arrêté d'extension du 11.12.1998 paru au RAA du mois de décembre 1998)</i>

Avenant n° 72 du 14.09.1999	Salaires au 1.10.99 <i>(arrêté d'extension du 13.01.2000 paru au RAA du mois de janvier 2000)</i>
Avenant n° 73 du 06.07.2000	Salaires au 1.07.00 <i>(arrêté d'extension du 15.09.2000 paru au RAA du mois de septembre 2000)</i>
Avenant n° 74 du 03.07.2001	Salaires au 1.07.01 <i>(arrêté d'extension du 26.09.2001 paru au RAA n° 2001/25)</i>
Avenant n° 75 du 09.07.2002	Salaires au 1.07.02 <i>(arrêté d'extension du 18.09.2002 paru au RAA n° 2002/21)</i>
Avenant n° 76 du 10.07.2003	Salaires au 1.07.03 <i>(arrêté d'extension du 23.09.2003 paru au RAA n° 2003/16)</i>
Avenant n° 77 du 08.07.2004	Salaires au 1.07.04 <i>(arrêté d'extension du 30.09.2004 paru au RAA n° 2004/22)</i>
Avenant n° 78 du 06.07.2006	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 14.09.2006 paru au RAA n° 2006/24)</i>
Avenant n° 79 du 03.07.2007	Salaires au 1.07.07 <i>(arrêté d'extension du 26.11.2007 paru au RAA n° 2007/36)</i>
Avenant n° 80 du 08.07.2008	Salaires au 1.07.08 <i>(arrêté d'extension du 07.10.2008 paru au RAA n° 2008/41)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 28 FEVRIER 1968
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS MARAICHÈRES
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 :

- La Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

d'une part et,

- Le Syndicat des ouvriers agricoles de la Vendée C.F.D.T.,

- L'Union départementale des syndicats C.G.T. - F.O.,

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

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

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 maraîchères. Un avenant déterminera, ultérieurement, les clauses particulières aux cadres.

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.

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, RENOUVELLEMENT, 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 Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vendée.

ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION

a) Révision

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

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte susceptible d'y être substitué.

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée. En tout état de cause, à l'avenir, la Commission Mixte se réunira, sans formalité préalable, chaque année, dans le courant du mois de mai.

b) Dénonciation

La dénonciation peut intervenir à tout moment, suivant la même procédure que celle retenue pour la révision. Toutefois, elle ne prend effet qu'après un préavis de trente jours de date à date.

La convention collective dénoncée reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du préavis ci-dessus.

Dès que la notification de la dénonciation a pris effet, la Commission se réunit pour élaborer une nouvelle convention dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

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 prévu devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

ARTICLE 7 - CONFLITS INDIVIDUELS (abrogé par avenant n° 38 du 03.11.1981)

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, ou 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 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...

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.

**CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL -
COMITES D'ENTREPRISE**

ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX

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

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

Dans les limites d'une durée de trois jours par trimestre et sur présentation d'un mandat de leur organisation, les délégués syndicaux peuvent bénéficier d'autorisation d'absence pour l'exercice de leurs fonctions syndicales hors de l'établissement. Les libertés résultant de cette dernière clause, non prises en temps voulu, ne peuvent être récupérées les trimestres suivants.

Les absences résultant de l'application du présent article 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 maraîchers siégeant à la Commission, reçoivent une indemnité forfaitaire égale, par réunion, à cinq fois le salaire horaire afférent au niveau III - échelon 1. 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 fois le salaire horaire afférent au niveau III - échelon 1.

ARTICLE 11 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, 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.

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. ()*

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

En cas de séparation, au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

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.

(*) Ces alinéas reproduits en italique sont exclus de l'extension.

ARTICLE 14 - 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.

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

Par dérogation aux dispositions précédentes et, conformément aux clauses de l'article L.122-3-1 du Code du Travail, le contrat à durée déterminée est constaté par écrit, dès l'embauchage du salarié.

ARTICLE 15 - 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 16 - REINTEGRATION

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

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant la période de trois mois 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.

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

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

ARTICLE 17 - FEMMES EN COUCHES ET MILITAIRES

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

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

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 18 - 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 ET DEFINITION DES EMPLOIS	COEF.
<p><u>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</u></p> <p><u>Echelon 1</u></p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution faciles, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p style="text-align: center;"><u>Exemples</u></p> <p>- saisonniers (tous travaux répétitifs) - manoeuvres.</p> <p><u>Echelon 2</u></p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple. Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.</p> <p style="text-align: center;"><u>Exemples</u></p> <p>- plantation - conduite occasionnelle de tracteur - récolte manuelle - mise en place des cultures - pose d'arceaux manuelle - taille - effeuillage - pose de film plastique - récolte. - conditionnement - manutention</p>	<p>011</p> <p>012</p>

NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES

Echelon 1

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples

- | | |
|--|--|
| - chauffeur de tracteur
- conduite de chariots élévateurs | - traitement phytosanitaire sans préparation
- taille sur chariots électriques. |
|--|--|

021

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée 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.

Exemples

- | | |
|---|--|
| - chauffeur de tracteur
- traitement phytosanitaire avec préparation sous surveillance | - entretien courant du matériel
- irrigation et fertilisation avec directives
- travaux de bureau : saisies, bons de livraisons. |
|---|--|

022

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

NIVEAU III - AGENTS 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 ; 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

- | | |
|---|---|
| - chauffeur de tracteur
- travaux de récolte mécanisée
- traitements phytosanitaires en totale autonomie
- fertilisation | - irrigation
- chauffeur de poids lourd
- travaux de bureau
- taille avec initiative et sans surveillance. |
|---|---|

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

- | | |
|--|---|
| - chauffeur de tracteur
- fertilisation
- irrigation | - maintenance du matériel
- entretien chaufferie
- travaux de bureau. |
|--|---|

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

041

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

Plein Air

- Responsable d'un chantier :
culture - conditionnement - expédition
- Travaux de bureau

Serriste

- Responsable d'un chantier :
culture - conditionnement - expédition
- Fertilisation - Irrigation
- Travaux de bureau

Cet emploi relève des connaissances techniques du **BTA** acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

CHEF D'EQUIPE (Cadre G III)

051

Agent responsable de travaux qui possède des connaissances approfondies et conduit d'une façon permanente une équipe qui lui est subordonnée.

ARTICLE 18 bis - GRILLE DE RACCORDEMENT

Le reclassement des salariés actuellement occupés dans les exploitations interviendra dans les conditions fixées à l'article 18, 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.

<u>Ancienne classification</u>	<u>Nouvelle classification</u>
100	011
120 (selon définition du poste)	(012 (021
125	022
130	031
145 (selon définition du poste)	(032 (041
160	051

ARTICLE 19 - MONTANT DES SALAIRES

Les salaires horaires et mensuels sont fixés en annexe I de la présente convention.

ARTICLE 20 - *(abrogé par avenant n° 66 du 04.04.1996)*

ARTICLE 21 - JEUNES SALARIES

Sous réserve des dispositions de l'article 46, 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.

ARTICLE 22 - APPRENTIS

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L.117-10 du code du travail est fixé comme suit :

a) pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

- 1ère année : 25 % du S.M.I.C.
- 2ème année : 45 % du S.M.I.C.
- 3ème année : 60 % du S.M.I.C.

b) pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans, application de l'article D.117-1 du Code du Travail, soit :

- 1ère année : 41 % du S.M.I.C.
- 2ème année : 49 % du S.M.I.C.
- 3ème année : 65 % du S.M.I.C.

ARTICLE 23 - *(abrogé par avenant n° 6 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.

ARTICLE 24 bis - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE

Tout salarié justifiant, au 31 décembre de l'année en cours, de 1.800 heures de travail effectif a droit à une prime de fin d'année dont le montant est égal à trente salaires horaires afférents à l'emploi occupé.

Sont considérées comme heures de travail effectif, les heures prises en compte par l'employeur au titre de l'allocation compensatrice de perte de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail.

La prime est payable en même temps que le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paye.

SECTION III - Rémunérations en nature

ARTICLE 25 - REMUNERATIONS EN NATURE

La valeur des prestations en nature vient en déduction des salaires ci-dessus fixés.

1/ Le prix journalier de la nourriture des salariés, à l'exception des apprentis, est fixé forfaitairement à 80 francs.

2/ La valeur mensuelle du logement, accessoire au contrat de travail, est fixée forfaitairement à 200 francs par pièce habitable *répondant aux conditions fixées par les règlements du travail. (*)*

ARTICLE 25 bis - REMUNERATIONS EN NATURE

La valeur des avantages en nature dont bénéficie l'apprenti est déduite du salaire suivant les règles fixées à l'article D.117-4 du Code du Travail.

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

SECTION IV - Indemnités de déplacement

ARTICLE 26 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT

a) Le temps passé par le salarié en déplacements, du siège de l'établissement au chantier et vice-versa, est compté pour moitié comme temps de travail et rémunéré comme tel. Cette règle ne vaut toutefois que si le déplacement a lieu lors de l'embauche et de la débauche. Il est compté, en totalité, comme temps de travail, s'il se produit en cours de demi-journée.

b) Quand, pour les nécessités du service, le salarié doit prendre son repas en dehors de son domicile, les frais engagés pour ce repas sont à la charge de l'employeur, et s'il y a lieu, remboursés au salarié sur justification.

(*) Ce membre de phrase reproduit en italique est exclu de l'extension.

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.

ARTICLE 30 bis – MENSUALISATION *(abrogé par avenant n° 50 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).

**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 et de calcul des heures supplémentaires, les dispositions relatives aux jours fériés, y compris le 1er mai, sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve des dispositions ci-après, plus favorables aux salariés.

a) Aménagement des heures de travail

Il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque établissement les horaires de travail, de façon telle que les salariés, en plus du repos hebdomadaire, bénéficient, chaque semaine d'une demi-journée de liberté, choisie par l'employeur.

b) Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail est fixée à trente-neuf heures par semaine.

La rémunération des heures supplémentaires, effectuées chaque semaine, les jours ouvrables, donne lieu à une majoration de salaire de :

- . 25 % au-delà de la quarantième heure de travail ;
- . 50 % au-delà de la quarante-huitième heure.

Par dérogation à cette règle :

- en ce qui concerne les salariés occasionnels ou journaliers occupés pendant moins d'une semaine chez l'employeur, la rémunération des heures supplémentaires effectuées quotidiennement, les jours ouvrables, donne lieu à une majoration de :

- . 25 % au-delà de la septième heure de travail ;
- . 50 % au-delà de la huitième heure.

- celle des heures du dimanche est majorée de 50 %.

Quel que soit l'effectif des travailleurs en service, les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures par semaine.

Le repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à huit heures de repos compensateur, à la convenance du salarié, en dehors de la période du 1er juillet au 31 août. Ce repos ne peut être accolé au congé payé annuel que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Les règles qui précèdent s'appliquent compte tenu des dispositions du décret n° 76-749 du 10 août 1976.

c) Travail le jour du repos hebdomadaire - travail de nuit

Outre le repos compensateur prévu par la loi, est majorée de 50 % la rémunération de toutes les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, en raison des impératifs de la production.

Sous réserve des dispositions de l'article 47 ci-après, est majorée de 50 % la rémunération des heures de travail de nuit, c'est-à-dire se situant entre vingt-deux heures et six heures du matin.

Les heures de travail visées aux deux alinéas précédents sont comptées à part et n'entrent pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

d) Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

En cas de travail effectué un jour férié, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail effectué majoré de 50 %. Les heures ainsi effectuées n'entrent pas dans le décompte des heures supplémentaires.

Le 1er mai est jour férié et chômé. En cas de travail effectué le 1er mai, le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire conformément aux dispositions de l'article L.222-7 du Code du Travail.

ARTICLE 32 - ABSENCES

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents médicalement constatés, dont sont victimes les salariés et apprentis, leurs conjoint, ascendants 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 IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 33 - CONGES PAYES

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de la règle suivante, plus favorable aux salariés : la totalité de la rémunération afférente à chaque période de congés payés est versée avant le départ en congé, si le salarié le demande.

ARTICLE 34 - CONGES DE NAISSANCE

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer, un congé payé de trois jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 35 - CONGES SPECIAUX

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

Ces 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.

S'ajoute aux congés ci-dessus, une liberté non payée, égale à :

- 1 jour lors du décès du conjoint ou d'un enfant,
- 3 jours lors du décès d'une petite fille, d'un petit fils ou allié au même degré,
- 2 jours lors du décès du père ou de la mère,
- 3 jours lors du décès du grand-père, de la grand-mère et alliés au même degré,
- 3 jours lors du décès du père ou de la mère du conjoint.

CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 36 - MEDECINE DU TRAVAIL

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

ARTICLE 37 - 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 XI - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE (*)

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme. Il est régi par les articles L.122-1 et suivants du Code du Travail auxquels employeurs et salariés devront expressément se référer, notamment en cas de renouvellement du contrat, d'un contrat d'une durée supérieure à six mois, d'un contrat conclu pour une saison, un chantier, une tâche déterminée, d'indemnités compensatrices dues en cas d'inobservation du préavis, de dommages-intérêts dus en cas de rupture du contrat.

En cas d'arrêt de travail, en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il sera fait application, le cas échéant, des dispositions des articles L.122-32-1 et L.122-32-2 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 39 - CONTRAT SANS DETERMINATION DE DUREE

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles de 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 grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, la notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat d'un délai-congé fixé à :

a) En cas de démission

- 6 jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié non permanent, notamment saisonnier ou recruté en renfort de personnel, ayant moins de 6 mois de services continus dans l'établissement,
- 1 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution permanent, quelle que soit son ancienneté de service ou d'un salarié non permanent ayant au moins 6 mois de services.

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

b) En cas de licenciement

1/ Salariés non permanents

- 6 jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié non permanent, notamment saisonnier ou recruté en renfort de personnel, ayant moins de 6 mois de services continus dans l'établissement,
- 1 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié non permanent ayant au moins 6 mois de services.

2/ Salariés permanents

- 1 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 2 ans de services continus dans l'établissement,
- 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 2 ans de services continus.

ARTICLE 40 - (abrogé par avenant n° 20 du 27.11.1975)

ARTICLE 41 - 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 13 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.

c) Tout salarié 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 avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

ARTICLE 42 - DOMMAGES - INTERETS

Si les délais du préavis fixés aux articles 39, 40 et 41 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 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 43 - 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.

ARTICLE 44 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

a) Indemnités dues en cas de résiliation du contrat à durée indéterminée

Conformément aux dispositions des articles L.122-9 et R.122-1 du Code du Travail, relatifs à la résiliation du contrat de travail conclu sans détermination de durée, indépendamment des délais de préavis fixés aux articles précédents, 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 services dans l'entreprise, sur la base de vingt heures de salaire et, pour les salariés payés au mois, sur la base d'un dixième de mois. Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

b) Indemnités dues en cas de licenciement après un accident du travail ou une maladie professionnelle

Les indemnités dues au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée et licencié au cours d'une période d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont fixées par les articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 45 - 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 46 - 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 XII - TRAVAIL DES JEUNES, DES FEMMES ET DES HANDICAPES

ARTICLE 47 - TRAVAIL DE NUIT

A - 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 22 heures et 6 heures du matin.

Par dérogation aux dispositions de l'article 20, à égalité de capacité et de rendement, les jeunes gens de moins de dix-huit ans perçoivent le même salaire que l'adulte.

B - Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) dans les conditions prévues par l'article L.323-11 du Code du Travail, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap. Ils bénéficient de la garantie de ressources prévue par l'article 32 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 et son décret d'application n° 77-1465 du 28 décembre 1977.

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 48 - 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 consacré 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.

CHAPITRE XIV - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

ARTICLE 49 - 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.

CHAPITRE XV - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 50 - 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 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 51 - 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 garde-fous.

ARTICLE 52 - 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 53 - 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 54 - 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 sûreté. Toutes mesures doivent être prises avant la descente du travailleur, afin de s'assurer que les puits, cuves, fosses, etc... sont sains.

ARTICLE 55 - 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.

Notamment, sont mis, sur les chantiers, à la disposition des travailleurs des vêtements de pluie (chapeau, veste, culotte) achetés par l'employeur.

ARTICLE 56 - 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 XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 57 - ASSIETTE ET TAUX

Les employeurs sont tenus de s'affilier à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA) dont le siège est à PARIS, 8, 10 rue d'Astorg, ceci pour tous leurs salariés d'exécution âgés de 16 à 65 ans.

La cotisation a même assiette que la cotisation d'assurances sociales. Son taux est de 4,5 % (quatre et demi pour cent), 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 consente 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 XVII - (abrogé)

ARTICLE 58 - (abrogé)

CHAPITRE XVIII - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 59 - 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 XIX - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

ARTICLE 60 - 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 Février 1968.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

M. COUTANT

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

M. GUILLOTEAU

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

M. MOINET

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

M. ROUSSEAU

- 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 18 ET 19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 80 du 08.07.2008)

Niveau et Définition des emplois	Coef.	Salaires Horaires et Mensuels au 1er Juillet 2008	
<u>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</u>			(151,67 H)
Echelon 1	011	8,71 €	1 321,05 €
Echelon 2	012	8,75 €	1 327,11 €
<u>NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES</u>			
Echelon 1	021	8,84 €	1 340,76 €
Echelon 2	022	8,96 €	1 358,96 €
<u>NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES</u>			
Echelon 1	031	9,11 €	1 381,71 €
Echelon 2	032	9,31 €	1 412,05 €
<u>NIVEAU IV - AGENTS HAUTEMENT QUALIFIES</u>	041	9,60 €	1 456,03 €
<u>CHEF D'EQUIPE</u>			
Cadre G III	051	10,26 €	1 556,13 €

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 3ème 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 SALAIRES 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