

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 12 FEVRIER 1974
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLY-CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ELEVAGE 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, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION.....	2
ARTICLE 4 - DUREE	2
ARTICLE 5 - REVISION	2
ARTICLE 6 - DENONCIATION	2
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	2
ARTICLE 7 - CONFLITS COLLECTIFS.....	2
ARTICLE 8 - CONFLITS INDIVIDUELS	3
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	3
ARTICLE 9 - LIBERTE D'OPINION	3
CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL	3
ARTICLE 10 - DROIT SYNDICAL.....	3
ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL	3
CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI	4
ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI.....	4
ARTICLE 13 - EMBAUCHAGE	4
ARTICLE 14 - CONTRAT DE TRAVAIL	4
ARTICLE 15 - SUSPENSION DU CONTRAT.....	4
ARTICLE 16 - INTERRUPTION DE TRAVAIL.....	5
CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	5
SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ..	5
ARTICLE 17 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS	5
SECTION II - MONTANT DES SALAIRES	8
ARTICLE 18 - MONTANT DES SALAIRES	8
ARTICLE 19 - MONTANT DES SALAIRES (<i>abrogé par avenant n° 30 du 17.01.1985</i>).....	8
ARTICLE 20 - SALAIRES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS.....	9
ARTICLE 21 - SALAIRES DES TACHERONS	9

SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE	10
ARTICLE 22 - REMUNERATIONS EN NATURE.....	10
ARTICLE 23 - AVANTAGES EN NATURE	10
SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	10
ARTICLE 24 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	10
SECTION V - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	11
ARTICLE 25 - REMBOURSEMENT DE FRAIS.....	11
SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	11
ARTICLE 26 - MODALITES DE PAIEMENT.....	11
ARTICLE 27 - BULLETIN DE PAIE	11
ARTICLE 28 – POLYVALENCE (<i>abrogé par avenant n° 54 du 16.10.1996</i>)	11
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCES	
ARTICLE 29 - DUREE DU TRAVAIL	12
ARTICLE 29 bis - TRAVAIL DE NUIT	12
ARTICLE 30 - REMUNERATION MENSUALISEE DES HEURES NORMALES	12
ARTICLE 31 - INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL (<i>abrogé par avenant n° 42 du 08.01.1991</i>)	13
ARTICLE 32 - ABSENCES	13
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	
ARTICLE 33 - CONGES PAYES	13
ARTICLE 34 - CONGES SPECIAUX	13
CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT	
ARTICLE 35 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE	14
ARTICLE 36 - CONTRAT SANS DETERMINATION DE DUREE	14
ARTICLE 37 - DENONCIATION DU CONTRAT.....	14
ARTICLE 38 - DELAI-CONGE	14
ARTICLE 39 - DEROGATIONS	15
ARTICLE 40 - LIBERTES	15
ARTICLE 41 - LOGEMENT	15
ARTICLE 42 - ATTESTATION.....	15
ARTICLE 43 - INDEMNITES	16
ARTICLE 44 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	16
ARTICLE 45 - CHANGEMENT DE CHEF D'EXPLOITATION	16
CHAPITRE XI - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES	
ARTICLE 46 - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES	17
CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET EMPLOI DES HANDICAPES	
ARTICLE 47 - APPRENTISSAGE, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET EMPLOI DES HANDICAPES	17

CHAPITRE XIII - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS..... 17

ARTICLE 48 - HYGIENE 17
ARTICLE 49 - SECURITE 18
ARTICLE 50 - PRODUITS INSALUBRES ET NOCIFS 18
ARTICLE 51 - TRAVAIL DANS LES PUIITS, CUVES, FOSSES, ETC ... 18
ARTICLE 52 - INTEMPERIES 18
ARTICLE 52 bis - VETEMENT DE TRAVAIL..... 18
ARTICLE 52 ter - MATERIEL DE PREMIERS SECOURS 18
ARTICLE 53 - EXPLOSIFS..... 18

CHAPITRE XIV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE 19

ARTICLE 54 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE 19

CHAPITRE XV - AVANTAGES ACQUIS 19

ARTICLE 55 - AVANTAGES ACQUIS 19

CHAPITRE XVI - ABROGATION 19

ARTICLE 56 - ABROGATION..... 19

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 12 février 1974 concernant les salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la SARTHE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 10.04.1974	Salaires au 1.04.74 + Article 17 - A - a)
Avenant n° 2 du 19.07.1974	Salaires au 1.07.74 + Article 17
Avenant n° 3 du 22.01.1975	Salaires au 1.01.75 + Articles 29 et 30
Avenant n° 4 du 15.12.1975	Salaires au 1.12.75 et 1.03.76
Avenant n° 5 du 19.08.1976	Salaires au 1.08.76 et 1.10.76
Avenant n° 6 du 20.01.1977	Salaires au 1.01.77 + Création d'un article 52 bis
Avenant n° 7 du 29.04.1977	Salaires au 1.04.77
Avenant n° 8 du 06.06.1977	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 26.06.1978	Salaires au 1.06.78 et 1.07.78 et Articles 22 et 24
Avenant n° 13 du 11.09.1978	Salaires au 1.09.78
Avenant n° 14 du 04.12.1978	Salaires au 1.12.78
Avenant n° 15 du 05.04.1979	Salaires au 1.04.79
Avenant n° 16 du 09.07.1979	Salaires au 1.07.79
Avenant n° 17 du 07.09.1979	Salaires au 1.09.79
Avenant n° 18 du 29.11.1979	Salaires au 1.12.79
Avenant n° 19 du 12.03.1980	Salaires au 1.03.80
Avenant n° 20 du 05.05.1980	Salaires au 1.05.80
Avenant n° 21 du 18.07.1980	Salaires au 1.07.80
Avenant n° 22 du 16.09.1980	Salaires au 1.09.80
Avenant n° 23 du 16.01.1981	Salaires au 1.01.81 + Article 20 - b)
Avenant n° 24 du 25.03.1981	Salaires au 1.03.81
Avenant n° 25 du 04.09.1981	Salaires au 1.09.81 et suppression dans toute la convention de la catégorie "employée d'exploitation non qualifiée"
Avenant n° 26 du 17.03.1982	Salaires au 1.03.82 et 1.07.82
Avenant n° 27 du 01.12.1982	Salaires au 1.11.82 - 1.12.82 - 1.03.83 et 1.07.83
Avenant n° 28 du 11.01.1983	Article 30
Avenant n° 29 du 28.02.1984	Salaires au 1.02.84 - 1.05.84 et 1.08.84
Avenant n° 30 du 17.01.1985	Articles 9, 10, 13, 16, 17, 18, 20, 22, 29, 32, 34, 36, 44, 46, 47, 51, 52 bis et 54 + Abrogation de l'Article 19
Avenant n° 31 du 17.01.1985	Salaires au 1.01.85 - 1.05.85 et 1.09.85

Avenant n° 32 du 24.06.1986	Salaires au 1.07.86
Avenant n° 33 du 11.03.1987	Salaires au 1.04.87 et 1.07.87
Avenant n° 34 du 11.03.1987	(Avenant annulé par l'avenant n° 36 du 19 janvier 1988)
Avenant n° 35 du 26.10.1987	Salaires au 1.11.87
Avenant n° 36 du 19.01.1988	<u>Annulation de l'avenant n° 34 du 11 mars 1987</u>
Avenant n° 37 du 26.04.1988	Salaires au 1.05.88 et 1.10.88
Avenant n° 38 du 27.04.1989	Salaires au 1.05.89 et 1.07.89
Avenant n° 39 du 24.01.1990	Salaires au 1.02.90 et 1.09.90
Avenant n° 40 du 25.10.1990	Salaires au 1.10.90
Avenant n° 41 du 25.10.1990	Préambule et Articles 8, 9, 12, 29, 34, 47 et 53
Avenant n° 42 du 08.01.1991	Abrogation de l'article 31 (Accord Collectif de Prévoyance)
Avenant n° 43 du 05.06.1991	Salaires au 1.07.91
Avenant n° 44 du 23.04.1992	Salaires au 1.03.92 et 1.10.92
Avenant n° 45 du 02.12.1993	Salaires au 1.12.93
Avenant n° 46 du 17.06.1994	Salaires au 1.07.94 et 1.10.94
Avenant n° 47 du 17.06.1994	Accord relatif à la garantie décès (Annexe III)
Avenant n° 48 du 14.03.1995	Modification de l'Avenant n° 47 du 17 juin 1994
Avenant n° 49 du 14.03.1995	Salaires au 1.04.95 et 1.07.95
Avenant n° 50 du 21.12.1995	Nouvelle rédaction de l'Avenant n° 47 du 17 juin 1994 + Abrogation de l'Avenant n° 48 du 14 mars 1995
Avenant n° 51 du 21.12.1995	Salaires des coefficients 125, 135 et 150 au 1.12.95
Avenant n° 52 du 11.06.1996	Salaires au 1.07.96
Avenant n° 53 du 11.06.1996	Intitulé de la convention + articles 1er et 10 (Elargissement du champ d'application à la viticulture)
Avenant n° 54 du 16.10.1996	Modification des articles 12, 14, 17, 18, 20, 22, 24, 34, 38, 39, 40, 43, 44 et 54 + Abrogation de l'article 28 + Création de l'article 52 ter
Avenant n° 55 du 16.10.1996	Salaires au 1.01.97
Avenant n° 56 du 22.05.1997	Modification des articles 10, 17, 20 et 24
Avenant n° 57 du 22.05.1997	Salaires au 1.07.97
Avenant n° 58 du 09.09.1997	Salaires au 1.10.97
Avenant n° 59 du 27.05.1998	Salaires du 1.06.98
Avenant n° 60 du 27.05.1998	Modification de l'article 54
Avenant n° 61 du 08.10.1998	Salaires au 1.11.98 et au 1.01.99
Avenant n° 62 du 27.05.1999	Salaires au 1.07.99
Avenant n° 63 du 14.10.1999	Salaires au 1.11.99 et 01.01.00
Avenant n° 64 du 12.07.2000	Salaires au 1.07.00
Avenant n° 65 du 11.07.2001	Salaires au 1.07.01
Avenant n° 66 du 10.07.2002	Salaires au 1.07.02
Avenant n° 67 du 10.07.2002	Création d'un article 29 bis
Avenant n° 68 du 08.07.2003	Salaires au 1.07.03 <i>(arrêté d'extension du 30.01.2004 paru au RAA du mois de janvier 2004)</i>
Avenant n° 69 du 08.07.2003	Articles 24, 29 bis, 30 et 44 <i>(arrêté d'extension du 30.12.2003 paru au journal officiel du 28.01.2004)</i>

Avenant n° 70 du 09.07.2004	Salaires au 1.07.04 <i>(arrêté d'extension du 08.12.2004 paru au RAA du mois de décembre 2004)</i>
Avenant n° 71 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° 72 du 04.07.2006	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 02.02.2007 paru au RAA du mois de février 2007)</i>
Avenant n° 73 du 03.07.2007	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 12 FEVRIER 1974
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE
ET D'ELEVAGE DE LA SARTHE**

---oOo---

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, d'une part et,
- L'Union départementale des syndicats C.F.D.T.,
- L'Union départementale des syndicats ouvriers C.G.T.,
- L'Union nationale des syndicats des ouvriers agricoles indépendants,
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.G.C.,
- L'Union départementale des Syndicats F.O. (*adhésion le 29 novembre 1996*),
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C. (*adhésion le 14 août 1998*), d'autre part,

les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, y compris les haras, (à l'exception des centres d'entraînement de chevaux).

ARTICLE 2 - CONTENU

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

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de 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 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 constatant son 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 révision peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres organisations signataires et au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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

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

ARTICLE 6 - DENONCIATION

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

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

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 7 - CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits collectifs, nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la section agricole de conciliation du département de la Sarthe, créée au sein de la commission régionale agricole 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, composé 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'autres recours que celui prévu devant la Cour supérieure d'Arbitrage. ()*

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

ARTICLE 8 - CONFLITS INDIVIDUELS

Il est créé une Commission Paritaire d'Interprétation compétente pour connaître des difficultés d'interprétation de la présente convention. Elle se compose paritairement de quatre représentants patronaux et d'un représentant de chaque organisation salariée. Elle se réunit à la demande de l'une des parties, sur convocation du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 9 - 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 dans les conditions fixées à l'article L.412-2 du même code.

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 ou l'exercice d'activités syndicales, l'origine sociale, la nationalité ou l'ethnie, et le sexe, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL

ARTICLE 10 - DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical dans l'exploitation est régi par les articles L.412-1 et suivants du Code du Travail.

Les employeurs doivent accorder 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 de dispositions législatives ou réglementaires.

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

ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL

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

ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI

Les embauches se font sans considération de la nationalité ni du sexe du candidat à l'emploi.

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

La durée de la période d'essai est fixée à :

- ◆ 1 mois pour les agents des niveaux I, II et III ;
- ◆ 2 mois pour les agents de niveau IV ;
- ◆ 3 mois pour les agents de niveau V.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, sauf pour les agents de niveau I.

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

Pour les salariés sous contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

ARTICLE 13 - EMBAUCHAGE

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. Il doit être confirmé 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.

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 14 - CONTRAT DE TRAVAIL

Cet acte précise obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent. Le contrat à durée déterminée mentionne obligatoirement la définition précise de son motif ; il comporte en outre les mentions énumérées par l'article L.122-3-1 du Code du Travail.

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

Ces clauses pourront préciser notamment la durée moyenne journalière de travail quand les conditions de l'emploi le justifient.

ARTICLE 15 - SUSPENSION DU CONTRAT

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

ARTICLE 16 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

1/ Absence pour maladie, accident de la vie privée

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 six mois consécutifs ou non pendant toute période de douze mois, de date à date, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant la période de six mois susvisée, le salarié, malade ou accidenté, a droit à être réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle ou dans un autre emploi s'il n'a pas conservé la plénitude de ses capacités.

Si l'indisponibilité du salarié dure plus de six mois pendant toute période de douze mois, de date à date, le contrat de travail peut être rompu.

2/ Absence pour accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet

Les règles énoncées ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié.

A l'issue de cette suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi ou un emploi similaire, le salarié est réintégré dans les conditions prévues à l'article L.122-32-4 du Code du Travail.

S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, sa réintégration relève des dispositions de l'article L.122-32-5 du même code.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 17 - CLASSIFICATION 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 la définition des tâches à exécuter, la capacité d'initiative et le temps d'exécution requis pour leur accomplissement et non par le niveau de formation ou la qualification réelle du salarié.

Article 2

Chaque salarié peut être amené à être polyvalent.

Article 3

La spécialisation dans un secteur déterminé ne dispense pas le salarié d'effectuer les travaux relevant d'une autre activité ou d'une moindre qualification sans diminution de rémunération.

Article 4

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. Toutefois ces tâches ne pourront excéder 10 % de l'horaire contractuel de travail.

Article 5

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.

DEFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENTS HIERARCHIQUES
<p><u>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</u></p> <p>Emploi d'exécutant n'exigeant ni connaissances spécialisées, ni expériences professionnelles particulières comportant des tâches sans difficulté. Le travail est exécuté selon des consignes précises et ne nécessite que peu d'initiatives. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines à maniement simple et la conduite du tracteur avec outils pré-réglés. Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes : ↳ paillage, raclage, lavage et curage dans les bâtiments d'élevage ; entretien des abords de l'exploitation ; traite sous surveillance ; distribution de fourrage et d'aliments aux animaux...</p>	11
<p><u>NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES D'EXPLOITATION</u></p> <p><u>Echelon 1</u></p> <p>Emploi comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir faire et un temps d'exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. 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. Il assure l'entretien courant du matériel et/ou des bâtiments.</p> <p>Relèvent notamment de cet échelon les tâches suivantes : ↳ conduite de tracteurs et autres matériels avec des outils demandant des réglages simples ; traite des vaches et/ou des chèvres ; soins courants aux animaux (alimentation, application des traitements vétérinaires), détection des chaleurs et mammites...</p> <p><u>Echelon 2</u></p> <p>Emploi pouvant comporter la participation à des travaux qualifiés de façon accessoire, sous la surveillance 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 assurer les réglages courants ainsi que les réparations simples selon les consignes données. Il pourra être amené à remplacer occasionnellement le chef d'entreprise dans l'exécution des tâches courantes de l'exploitation. Relèvent notamment de cet échelon les tâches indiquées à l'échelon 1 exécutées avec le surcroît d'autonomie et de responsabilité que comporte la définition de cet échelon 2.</p> <p><i>Les emplois de l'échelon 1 et 2 du <u>NIVEAU II</u> relèvent des connaissances techniques du <u>CAPA</u> acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.</i></p>	21 22

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.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des compétences techniques et des aptitudes à évaluer et à justifier les méthodes de travail aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures ou dans l'élevage :

- ◆ à procéder à tous les réglages du matériel employé,
- ◆ à effectuer la réparation des pannes,
- ◆ à appliquer un traitement après un diagnostic, dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

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.

Relèvent notamment de cet échelon les tâches suivantes :

↳ conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie pour les travaux de labour, fertilisation, semis, traitement et récolte ; conduite d'un atelier d'élevage, à l'exception des décisions en matière de prophylaxie, d'approvisionnement et de sélection...

Echelon 2

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1 mais ouvrant sur une autonomie plus large avec compte rendu quotidien 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.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés, de manière occasionnelle, à partir de directives données par l'employeur.

Relèvent notamment de cet échelon les tâches suivantes :

↳ réalisation des objectifs d'un atelier d'élevage ; implantation et suivi de cultures selon un plan préalablement défini...

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

31

32

NIVEAU IV - AGENTS TECHNIQUES HAUTEMENT QUALIFIES

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

Cet emploi exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des matériels, des cultures, des élevages et autres activités économiques de l'exploitation et d'en rendre compte au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absences de ce dernier.

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

Relèvent notamment de ce niveau les tâches indiquées au niveau III auxquelles s'ajoute la participation aux décisions en matière de reproduction, d'approvisionnement et de prophylaxie...

*Les emplois 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.*

41

<u>NIVEAU V - AGENTS D'ENCADREMENT</u>	
<u>Echelon 1 : CONTREMAÎTRE</u> Agent d'encadrement chargé de manière permanente par le chef d'exploitation ou un cadre supérieur, de répartir le travail et de veiller à sa bonne exécution suivant les directives journalières. Prend part aux tâches manuelles de l'exploitation.	51
<u>Echelon 2 : CHEF DE CULTURE OU D'ELEVAGE</u> Agent chargé de diriger des travaux suivant des instructions générales périodiques. Prend éventuellement part aux tâches manuelles de l'exploitation.	52
<u>Echelon 3 : REGISSEUR OU DIRECTEUR D'EXPLOITATION</u> Agent chargé d'administrer une exploitation d'une importance certaine, selon des directives très générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative, tant dans le domaine technique qu'économique.	53

L'attribution des coefficients susvisés, au 1er janvier 1997, aux salariés embauchés avant cette date s'effectue en appliquant le tableau suivant :

Coefficients applicables jusqu'au 31 décembre 1996	Coefficients applicables à compter du 1er janvier 1997
100	11
115	11 21
125	21 22
135	31 32
150	41
170	51
210	52
250	53

SECTION II - Montant des salaires

ARTICLE 18 - MONTANT DES SALAIRES

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

ARTICLE 19 - MONTANT DES SALAIRES *(abrogé par avenant n° 30 du 17.01.1985)*

ARTICLE 20 - SALAIRES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

a) Sous réserve des dispositions de l'article 46, la rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est égale à celle 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.

b) Le salaire des apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré à compter du 1er janvier 1997 est fixé comme suit :

AGE DE L'APPRENTI	SALAIRES	
	Année d'exécution	% du SMIC
16-17 ans	1ère année	35 %
	2ème année	41 %
	3ème année	53 %
18-20 ans	1ère année	41 %
	2ème année	49 %
	3ème année	65 %
21-25 ans	1ère année	53 %
	2ème année	61 %
	3ème année	78 %

Cependant, le salaire de l'apprenti âgé de 21 ans et plus doit être calculé par rapport au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé lorsque ce taux horaire est plus favorable que le SMIC.

Les clauses prévues ci-dessus en b) 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 en a) ci-dessus, ceci nonobstant l'existence d'un contrat d'apprentissage.

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

ARTICLE 21 - SALAIRES DES TACHERONS

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution.

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

En tout état de cause, le salaire à tâche ne peut être inférieur à celui d'un travailleur rémunéré au temps, pour l'exécution de la même tâche.

SECTION III - Rémunérations en nature

ARTICLE 22 - REMUNERATIONS EN NATURE

La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires fixés par l'annexe I.

Elle est fixée forfaitairement de la manière suivante :

- valeur journalière de la nourriture : trois fois et demie le taux horaire du minimum garanti, le repas du midi étant estimé à la moitié de cette valeur ;
- valeur mensuelle du logement : huit fois le taux horaire du minimum garanti par pièce habitable.

Par dérogation à ce qui précède, l'évaluation du logement peut être supérieure dès lors que sont remplies les conditions de caractère immobilier, nécessaires à l'attribution de l'allocation de logement. La prestation de logement est alors débattue entre employeur et salarié, sans toutefois pouvoir être supérieure au plafond autorisé pour le calcul de l'allocation logement. Dans ce cas, la prestation logement est établie par référence aux loyers normalement pratiqués dans la commune ou les communes avoisinantes pour des logement similaires.

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

ARTICLE 23 - AVANTAGES EN NATURE

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

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

SECTION IV - Primes accessoires du salaire

ARTICLE 24 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE

Aux salaires ci-dessus, s'ajoutent les primes accessoires suivantes dont mention est faite sur le bulletin de paie :

1) Salariés des niveaux I à IV

a) une prime dite d'ancienneté dont le montant est égal à :

- 2 % de la rémunération brute après deux ans de service dans l'exploitation ;
- 5 % de la rémunération brute après cinq ans de services dans l'exploitation ;
- 7 % de la rémunération brute après dix ans de service dans l'exploitation.

Les années de service effectuées dans l'exploitation, après le cinquantième anniversaire du salarié, n'entrent pas en compte dans le calcul des années d'ancienneté.

b) 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 50 fois le taux horaire du salaire de base du mois de décembre, pour un travail à temps complet. Pour les salariés à temps partiel, ce montant est proportionnel à leur durée de travail par rapport au temps complet.

Il est réduit à due proportion en fonction de la durée des absences depuis le 1er janvier, pour une durée de travail effectif annuel de 2028 heures

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 écoulé depuis le 1er janvier de l'année en cours et par référence au taux horaire du dernier mois de présence.

2/ Salariés d'encadrement

En ce qui concerne les cadres, aux salaires au temps, résultant de l'application du présent article, s'ajoutent des primes dont la nature et le quantum sont débattus librement entre l'employeur et le cadre.

SECTION V - Indemnités de déplacement

ARTICLE 25 - REMBOURSEMENT DE FRAIS

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.

SECTION VI - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 26 - MODALITES DE PAIEMENT

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

ARTICLE 27 - BULLETIN DE PAIE

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

ARTICLE 28 – POLYVALENCE *(abrogé par avenant n° 54 du 16.10.1996)*

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

ARTICLE 29 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail et les congés payés sont réglementés par les articles 992 à 998 du Code Rural, les dispositions du livre II du Code du Travail lorsqu'il est précisé qu'elles sont applicables à l'Agriculture, et le décret pris en application des textes susvisés, ainsi que par l'Accord Paritaire National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

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.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés. Lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé, ils sont payés normalement. En cas de travail, la rémunération est majorée de 50 %.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne sont pas récupérables. Elles ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 29 bis - TRAVAIL DE NUIT

Pour l'application du présent article :

⇒ est travailleur de nuit, tout travailleur qui :

1. soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien comprises entre 22 heures et 7 heures ;
2. soit accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail comprises entre 22 heures et 7 heures.

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 7 heures :

1. ouvrent droit à un repos compensateur de 10 % (une heure de travail ouvrant droit à 6 minutes de repos compensateur) ;
2. et donnent lieu à une majoration de 25 % ; cette majoration ne se cumule pas avec toute prime ou accessoire de salaire ayant pour objet de compenser la pénibilité des travaux effectués entre 22 heures et 7 heures (exemple : prime de ramassage de volailles).

Le présent article n'est d'application directe que dans les entreprises ayant déjà recours au travail de nuit. Pour les autres, la mise en place du travail de nuit est soumise aux conditions fixées par les articles L.213-1 et L.213-4 du Code du Travail.

ARTICLE 30 - REMUNERATION MENSUALISEE 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 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles sur la base de 151,67 heures.

ARTICLE 31 - INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL *(abrogé par avenant n° 42 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 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 conjoints, descendants, ascendants et alliés au même degré.

Dans les cas de force majeure, à défaut d'avoir pu demander préalablement une autorisation d'absence, les salariés et apprentis doivent, sous peine de sanction, porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur et ceci, dans les deux jours francs.

CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 33 - CONGES PAYES

Les congés annuels 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 congé est versée avant le départ en congé, à la demande éventuelle du salarié.

ARTICLE 34 - CONGES SPECIAUX

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

Un congé de trois jours payés est accordé à l'occasion du décès du conjoint, des ascendants, des descendants ou alliés au même degré ; un congé d'un jour payé est accordé à l'occasion du décès d'un frère ou d'une sœur.

Un congé de trois jours payés est accordé pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Un congé d'un jour payé est accordé à l'occasion du mariage d'un enfant.

Un congé d'une journée est accordé à l'occasion des baptêmes et communions solennelles des enfants des salariés, lorsque ces cérémonies se situent un jour habituellement travaillé sur l'exploitation. Ce congé est payé dès lors que le salarié justifie d'un an, de date à date, de services continus sur l'exploitation.

Un congé payé est accordé pour présélection militaire, dans la limite de trois jours, lorsque le salarié justifie de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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 payé annuel.

Un congé suffisant est accordé aux salariés pour leur permettre de prendre part à toute consultation électorale prévue par la loi. Sauf prescriptions législatives ou réglementaires, ce congé n'est pas payé.

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 35 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

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

Lorsqu'il s'agit d'un travailleur rémunéré à la tâche, la date retenue pour la fin du travail, si elle n'est pas précisée au contrat, est celle de l'achèvement de la tâche.

ARTICLE 36 - CONTRAT SANS DETERMINATION DE DUREE

Le contrat de travail, conclu sans détermination de durée, peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants et L.122-40 et suivants du Code du Travail et des règles édictées ci-après.

ARTICLE 37 - DENONCIATION DU CONTRAT

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 38 - DELAI-CONGE

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

- huit jours francs, s'il s'agit d'un agent de niveau I à IV ayant moins de six mois de service sur l'exploitation,
- trente jours francs, s'il s'agit d'un agent de niveau I à IV ayant six mois ou plus de service sur l'exploitation,
- deux mois de date à date,..... s'il s'agit d'un contremaître,
- trois mois de date à date, s'il s'agit d'un chef de culture ou d'élevage,
- six mois de date à date, s'il s'agit d'un directeur d'exploitation ou d'un régisseur.

b) En cas de licenciement

1/ Agents de niveau I à IV

- si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service inférieure à six mois huit jours francs,
- si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service comprise entre six mois et deux ans un mois,
- si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service d'au moins deux ans deux mois.

2/ Salariés d'encadrement

- deux mois, de date à date, s'il s'agit d'un contremaître,
- trois mois, de date à date, s'il s'agit d'un chef de culture ou d'élevage,
- six mois, de date à date, s'il s'agit d'un directeur d'exploitation ou d'un régisseur ayant moins de deux ans de service sur l'exploitation,
- douze mois, de date à date, s'il s'agit d'un directeur d'exploitation ou d'un régisseur ayant au moins deux ans de service sur l'exploitation.

ARTICLE 39 - DEROGATIONS

Par dérogation aux dispositions qui précèdent :

a) s'il s'agit d'un agent de niveau I à IV ou d'un contremaître, marié, logé avec sa famille, à titre d'accessoire de son contrat de travail, la dénonciation dudit contrat par l'employeur doit, dans tous les cas, précéder d'un délai minimum de trois mois, la date signifiée pour la cessation du contrat. En cas de faute grave, ce délai n'aura de conséquence qu'en matière de logement .

b) qu'il s'agisse d'un agent de niveau I à IV ou d'un contremaître, logé ou non, toute démission ou licenciement intervenant au cours ou à l'issue de la période d'essai visée à l'article 12, ci-dessus, prend effet dans les trois jours francs après celui de sa notification verbale.

c) Tout agent de niveau I à IV congédié, peut quitter son emploi en cours de préavis, la veille du jour où il justifie devoir prendre son service chez un nouvel employeur. Son salaire lui est alors intégralement dû jusqu'au dernier jour de son travail.

ARTICLE 40 - LIBERTES

Pendant la durée du préavis, l'agent de niveau I à IV congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à :

- deux demi-journées, si le préavis est de huit jours,
- huit demi-journées, si le préavis est de trente jours 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 visée ci-dessus est portée à un total de douze jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionné en plusieurs périodes, dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

ARTICLE 41 - LOGEMENT

Si le salarié, démissionnaire ou congédié, occupe seul ou avec sa famille un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit, du fait de la cessation dudit contrat, libérer ce logement.

ARTICLE 42 - ATTESTATION

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

Le certificat de travail réglementaire ne sera délivré qu'à la fin du préavis.

ARTICLE 43 - INDEMNITES

Si les délais de préavis fixés ci-dessus ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, à une somme correspondant aux salaires qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir.

S'il s'agit d'agents de niveau I à IV, ces salaires sont égaux à la rémunération brute (espèces plus valeur des rémunérations en nature) qui aurait été perçue par l'ouvrier.

S'il s'agit d'agents d'encadrement, à ces mêmes salaires bruts, s'ajoute une part des primes versées ou qui l'auraient été au titre des trois années civiles précédant celle de la notification de la démission ou du congédiement. Cette part est égale à autant de neuf centièmes du volume desdites primes de trois années qu'il y a de jours de préavis restant à courir.

Ces indemnités n'excluent pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est fixé par la juridiction compétente.

ARTICLE 44 - INDEMNITE 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.

En cas de licenciement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, soit parce qu'aucun emploi approprié n'a pu lui être proposé par l'employeur, soit parce qu'il a refusé ledit emploi, le montant de l'indemnité de licenciement (laquelle est double) qui lui est due quelle que soit son ancienneté, est égal à 1/5ème de la rémunération mensuelle brute pour chaque année de service.

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 45 - CHANGEMENT DE CHEF D'EXPLOITATION

Les clauses du présent chapitre s'imposent même s'il y a changement du chef d'exploitation et s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires, aux travailleurs handicapés et mutilés de guerre, ainsi qu'aux femmes, lors d'une maternité.

CHAPITRE XI - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

ARTICLE 46 - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

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

CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET EMPLOI DES HANDICAPES

ARTICLE 47 - APPRENTISSAGE, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET EMPLOI DES HANDICAPES

a) 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 :

. 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, aux dites épreuves à concurrence de cinq jours ouvrables payés à prendre dans le mois qui précède les épreuves du diplôme de l'enseignement technique prévues au contrat.

Lorsque les cours théoriques ou les épreuves d'examens ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps y consacré est rémunéré comme temps de travail et considéré comme tel pour la détermination du droit aux congés payés légaux.

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

b) Perfectionnement professionnel

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.

c) Emploi des handicapés

L'obligation d'emploi des handicapés dans les entreprises est régie par les dispositions légales en vigueur (loi du 10 juillet 1987).

CHAPITRE XIII - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 48 - 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.

C'est ainsi que tous les dépôts de matières en putréfaction et 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 fumiers, mares, fosses d'aisance, etc...

ARTICLE 49 - SECURITE

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

Les outils, instruments, escaliers et échelles doivent être en bon état.

Les machines, mécanismes de transmission, scies mécaniques et, d'une façon générale, tout engin dangereux, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

ARTICLE 50 - PRODUITS INSALUBRES ET NOCIFS

Les salariés et apprentis occupés à la manipulation d'un produit insalubre et nocif doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection.

Leur sont notamment fournis des lunettes de protection et des gants lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes.

ARTICLE 51 - TRAVAIL DANS LES PUIITS, CUVES, FOSSES, ETC ...

Tout salarié ou apprenti âgé d'au moins seize ans, appelé à travailler dans les puits, cuves, fosses, etc... pouvant contenir des gaz délétères, doit être attaché par une ceinture et protégé 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 52 - INTEMPERIES

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

ARTICLE 52 bis - VETEMENT DE TRAVAIL

L'employeur met à la disposition de chaque salarié, le jour de l'embauche, un bleu de travail.

Ce vêtement qui reste la propriété de l'employeur, sera renouvelé à chaque anniversaire de ce jour. Il serait restitué en cas de départ du salarié en cours d'année.

ARTICLE 52 ter - MATERIEL DE PREMIERS SECOURS

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

Ce matériel doit faire l'objet d'une signalisation par panneaux conformes à l'arrêté du 4 novembre 1993.

ARTICLE 53 - EXPLOSIFS

Des précautions doivent être prises dans la manipulation des explosifs et ce, compte tenu des dispositions du décret n° 87-231 du 27 mars 1987 portant règlement d'administration publique pour l'exécution des dispositions du titre III du livre VI 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 XIV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 54 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

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 XV - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 55 - 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 XVI - ABROGATION

ARTICLE 56 - ABROGATION

La présente convention abroge toutes conventions ou accords collectifs antérieurs.

FAIT AU MANS, le 12 Février 1974.

Ont, après lecture, signé :

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

M. AUBERT

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

M. BECDELIEVRE

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

M. MOUSSET

- Pour l'Union nationale des syndicats des ouvriers agricoles indépendants,

M. LANDEAU

- Pour le Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles C.G.C.,

M. AUCLAIR

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

M. CORBIN

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

Mme DUBOIS

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 17 ET 18 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 73 du 03.07.2007)

EMPLOIS	COEF	SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS AU 1 ^{ER} JUILLET 2007	
<u>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</u>			(151 H 67)
◆ Echelon 1	11	8,44 €	1 280,09 €
<u>NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES D'EXPLOITATION</u>			
◆ Echelon 1	21	8,50 €	1 289,20 €
◆ Echelon 2	22	8,63 €	1 308,91 €
<u>NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES</u>			
◆ Echelon 1	31	8,73 €	1 324,08 €
◆ Echelon 2	32	8,92 €	1 352,90 €
<u>NIVEAU IV - AGENTS TECHNIQUES HAUTEMENT QUALIFIES</u>	41	9,35 €	1 418,11 €
<u>NIVEAU V - AGENTS D'ENCADREMENT</u>			
◆ Echelon 1 : Contremaître	51	10,00 €	1 516,70 €
◆ Echelon 2 : Chef de culture ou d'élevage	52	12,10 €	1 835,21 €
◆ Echelon 3 : Régisseur ou directeur d'exploitation	53	14,20 €	2 153,71 €

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

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

--o-O-o--

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

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

d'une part, et,

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

d'autre part,

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

sont convenues de ce qui suit :

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

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

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

de la Sarthe. »

ARTICLE DEUX

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

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

a) Ils reçoivent 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales jusqu'au 135^{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° 47 du 17.06.1994 remplacé par avenant n° 50 du 21.12.1995)

ENTRE :

- la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles, 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 des syndicats C.G.T.- F.O.,
- 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 de polyculture-élevage et haras 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 audit 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 21 décembre 1995.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,
Mme HUET
- 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 des syndicats C.G.T. - F.O.,
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